

*Gen Z Digital Workforce: Improving online  
employability and resilience of young people  
with fewer opportunities  
Progetto Erasmus+*

*Report*

**GEN Z**  
DIGITAL WORKFORCE

**OCCUPAZIONE  
GIOVANILE IN  
ERA DIGITALE  
POST-COVID**  
Settembre 2022

Danimarca, Italia, Ungheria,  
Portogallo, Nord Macedonia



**Cofinanziato  
dall'Unione europea**

## Indice

Disclaimer.....	3
Erasmus+ .....	4
Il progetto.....	5
Introduzione.....	7
Metodologia .....	9
Italia: Piccoli passi nel mondo online.....	12
Danimarca: I giovani sono pronti al lavoro da remoto ma non i datori di lavoro.....	19
Portogallo: I giovani e le aziende cercano la loro strada nella nuova norma .....	27
Nord Macedonia: I giovani e le aziende parlano la stessa lingua .....	35
Ungheria: I giovani e le aziende curiosi ma cauti .....	42
Autori:.....	48

# Disclaimer

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

## Erasmus+

Erasmus+ è il programma dell'UE per supportare l'istruzione, la formazione, i giovani e lo sport in Europa.

Ha un budget stimato di €26.2 miliardi. Quasi il doppio del finanziamento rispetto al suo programma precedente (2014-2020).

Il programma 2021-2027 pone una forte attenzione sull'inclusione sociale, sulle transizioni ecologica e digitale, e sulla promozione della partecipazione dei giovani alla vita democratica.

Supporta le priorità e le attività stabilite nell'Area dell'Istruzione Europea, nel Piano d'Azione per l'Istruzione Digitale e nel Programma Europeo per le Competenze. Il programma inoltre

- supporta il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali
- implementa la Strategia dell'UE per la Gioventù 2019-2027
- sviluppa la dimensione Europea nello sport

Il motto del programma è "Arricchisce la vita, apre la mente". Include opportunità per i giovani, i volontari, gli studenti, gli operatori giovanili, gli insegnanti, i docenti, o persino gli apprendisti e persone che lavorano in sport di base.

## Il progetto



Gen Z Digital Workforce: Improving online employability and resilience of young people with fewer opportunities è un progetto co-finanziato dal Programma Erasmus+ dell'Unione Europea. E' un'iniziativa di 2 anni tra 5 organizzazioni (You(th) Develop Danimarca (coordinatore), Uniamoci Onlus (Italia), SFERA International (N. Macedonia), Innovaform (Ungheria), My Madeira Island (Portogallo)).

Il gruppo target del progetto sono i giovani (attualmente abbreviati anche come Generazione Z o Gen Z), in particolare quelli con minori opportunità, poiché i materiali saranno sviluppati appositamente per loro, e tali gruppi parteciperanno alle attività del progetto.

Il progetto si rivolge a giovani provenienti da aree remote e rurali, migranti, rappresentanti di minoranze, persone con problemi di salute e disabilità, persone con barriere economiche ed educative poiché ora possono sfruttare le opportunità di lavoro da remoto a loro vantaggio.

L'obiettivo di questo progetto è contribuire alla riduzione della disoccupazione nell'UE, concentrandosi sul sostegno alle persone con minori opportunità. Le priorità coperte da questo progetto, mirano a guidare sistemi di istruzione e formazione che promuovano l'occupabilità, il miglioramento delle competenze, e l'innovazione nonché aumentare la mobilità sociale e l'uguaglianza nei confronti di gruppi speciali. Il progetto si rivolge alle esigenze dirette del partenariato e dei nostri gruppi target.

## Più lavori disponibili online

L'Europa sta registrando livelli di disoccupazione giovanile senza precedenti, e allo stesso tempo normalizza il concetto di lavoro da remoto rendendo disponibili più posti di lavoro online. Questo progetto mira a fornire ai giovani le competenze necessarie per ricevere e mantenere un lavoro online, e sviluppare competenze tecniche e trasversali per il lavoro auto-organizzato, inclusa la resilienza. La

priorità è data ai giovani con minori opportunità (migranti, persone con problemi di salute e disabilità, persone provenienti da aree remote e rurali). L'interesse del partenariato è quello di ottenere competenze e strumenti per fornire supporto ai giovani con cui lavorano in modo che possano trovare un lavoro e mantenerlo.

## Il lavoro da remoto consente più inclusione

I giovani con disabilità e le persone con un passato migratorio, così come le persone che vivono in aree rurali e remote, le persone che affrontano difficoltà socioeconomiche, hanno bisogno di sostegno nel loro coinvolgimento nella vita socioeconomica delle loro comunità e a livello europeo. Questo progetto pone l'attenzione sull'inclusione di tali gruppi, e i partner del consorzio sono molto interessati ad aggiornare le competenze, rafforzare il bisogno, sentito tra i loro partner locali, gli stakeholder e le loro reti internazionali, di continuare questo movimento per il bene della diversità e della parità di accesso alle opportunità dei giovani di varia provenienza in Europa.

## Digital first

Digital-first è la priorità dell'istruzione e del lavoro sociale e giovanile per i prossimi anni, e il progetto si concentra sull'aumento delle competenze digitali dei giovani, delle organizzazioni partner, dei loro partner e stakeholder, e sulla diffusione dei risultati del progetto a livello europeo a tutte le entità che lavorano con i giovani, il lavoro e l'inclusione.

## Gli operatori giovanili aggiornano le competenze

Aumentare la qualità del lavoro giovanile e la capacità di rispondere alle sfide attuali. Questo progetto è direttamente connesso con una delle priorità del Programma, ovvero il rafforzamento delle capacità degli operatori giovanili nelle loro pratiche online e offline, nonché il supporto allo sviluppo e alla condivisione di metodi per raggiungere i giovani emarginati.

## Aumento del senso di iniziativa

Aumentare il senso di iniziativa, la partecipazione civica e l'apprendimento permanente per tutti i partecipanti al progetto, i partner e gli stakeholder.

## Introduzione

La pandemia di COVID-19 ha rimodellato il mondo del lavoro. Molte aziende e dipendenti hanno scoperto i vantaggi delle modalità di lavoro online o ibride e non hanno fretta di tornare al solo orario d'ufficio. Ovviamente, ci sono quelli che vogliono tornare alla "vecchia normalità". Tuttavia, che ci piaccia o no, il digitale è qui per restare.



L'obiettivo di questo report è analizzare e presentare ciò che è cambiato per i giovani e le imprese durante la pandemia di COVID-19 in Europa in termini di occupazione, soprattutto da remoto.

L'Unione Europea incoraggia l'alfabetizzazione digitale per tutti, e abbiamo deciso di dare un'occhiata più da vicino a quelli che molto presto costituiranno il più grande gruppo di lavoratori mai visto prima: la Generazione Z.

La Generazione Z, quei giovani nati tra il 1996 e il 2011, è tra quella parte della popolazione più impegnativa per educatori e datori di lavoro.

Come affermato nel libro di Gregg L. Witt *The Gen Z Frequency: How Brands Tune In and Build Credibility*, questa è una generazione di veri nativi digitali, che formano una coorte globale che è indipendente, diversificata, socialmente consapevole e sempre connessa. A differenza delle generazioni precedenti, non conoscono un telefono attaccato al muro con un cavo. Sono sempre online, hanno più opportunità rispetto alle generazioni precedenti – eppure sono più stressati di qualsiasi altra fascia di età prima.

Sì, è vero.

La Generazione Z è molto meno resiliente rispetto alle generazioni precedenti e molto più incline alla depressione. Una serie di sondaggi e interviste sui consumatori condotte da McKinsey & Company indicano forti differenze tra le generazioni, con la Generazione Z che riporta le prospettive di vita meno positive, inclusi livelli più bassi di benessere emotivo e sociale rispetto alle generazioni precedenti. Un intervistato su quattro della Generazione Z ha riferito di sentirsi emotivamente più angosciato.

E la pandemia da COVID-19 ha solo amplificato questa sfida.

Durante la raccolta dei dati per questo report, abbiamo scoperto che la maggior parte dei giovani vorrebbe provare a lavorare online poiché vedono la flessibilità che ne deriva come un grande vantaggio. Tuttavia, non sanno come trovare questo lavoro e molto spesso non riescono a dire il nome di nessuna azienda che fornisce lavoro online. Conoscono le lingue straniere ma non amano leggere per piacere. Affermano di studiare online ma non utilizzano piattaforme educative online che richiedono molti problemi con la registrazione e la routine.

Anche le piccole e medie imprese (PMI) sono interessate alla modalità di lavoro da remoto poiché ritengono che aiuti a ridurre i costi generali. Tuttavia, non riescono a capirne l'intero ecosistema, ad esempio, come i dipendenti da remoto possano progredire nelle loro carriere. E, in particolare, molti di loro si astengono dall'assumere persone con minori opportunità.

Queste sono solo alcune anticipazioni dei risultati dei sondaggi in Danimarca, Nord Macedonia, Ungheria, Italia e Portogallo, e vi invitiamo a vedere come le tendenze differiscono da paese a paese.

## Metodologia

Durante la ricerca per questo progetto, abbiamo trovato pochissime informazioni sul coinvolgimento dei giovani nel lavoro da remoto (per non parlare di quelli con minori opportunità). L'unico documento completo è stato un resoconto dello Science and Knowledge Center della Commissione Europea, "Il telelavoro nell'UE prima e dopo il COVID-19: dove eravamo, dove ci dirigiamo" e i dati di Eurostat sulla disoccupazione in Europa nel 2021.

Per identificare meglio i problemi connessi all'occupabilità dei giovani con minori opportunità in questo progetto e oltre, per qualsiasi stakeholder in Europa, era necessaria un'analisi e una comprensione molto più profonde dello stato del settore.

I risultati del sondaggio sono stati cruciali per il progetto e le organizzazioni partecipanti perché hanno fornito una panoramica dello stato delle cose nel lavoro da remoto in ciascuno dei paesi, il profilo e le esigenze dei giovani (compresi quelli con minori opportunità) che cercano lavoro e la loro preparazione al lavoro da remoto.

I risultati del sondaggio ci servono come aggiunta alla base di conoscenze per lo sviluppo dei nostri materiali didattici e forniscono informazioni più complete ai nostri partner locali, agli stakeholder e a coloro che ci aiuteranno a diffondere i risultati del progetto.

Gruppi target in ciascuno dei paesi del progetto (Danimarca, Portogallo, Italia, Ungheria, Nord Macedonia):

- Giovani 18-30 anni, compresi quelli con minori opportunità (20 in ogni paese per interviste approfondite);
- 20 PMI in ogni paese come campione;
- 1 grande agenzia per l'impiego in ogni paese per un'intervista approfondita.



Le interviste sono state effettuate nei mesi di aprile, maggio e giugno 2022 online, telefonicamente e di persona.

Sotto il coordinamento del partner ungherese, Innovaform, specializzato in istruzione e consulenza, il consorzio ha sviluppato un questionario che ha coperto le aree identificate di seguito. Quando il questionario è stato sviluppato e approvato dal consorzio, il questionario e la metodologia per il sondaggio sono stati verificati con l'associazione ungherese Dél-Alföldi Regionális Társadalomtudományi Kutatási Egyesület (DARTKE). Dartke Association è un'organizzazione di pubblica utilità non governativa. È stata fondata da professori universitari e ricercatori nel campo delle scienze sociali con l'obiettivo di mappare i cambiamenti e le trasformazioni sociali nella regione delle Grandi Pianure meridionali e a livello nazionale.

## ITALIA



Nome: Giovanni

Età: 25

Città: Palermo

### ❌ PUNTI DI DEBOLEZZA ❌

- ❌ Percepisce i social media come realtà
- ❌ Supporto insufficiente da parte della famiglia
- ❌ Poca comprensione di come e da dove iniziare
- ❌ CV e istruzione scarsi
- ❌ Mancanza di conoscenza della lingua inglese
- ❌ Viaggia a malapena
- ❌ Poca comprensione di quanto sforzo richieda qualcosa

HELLO

### ✅ PUNTI DI FORZA ✅

- ✅ Volontà e motivazione
- ✅ Buone capacità tecnologiche (es. computer e media)
- ✅ Non si scoraggia facilmente
- ✅ Motivato a guadagnare soldi
- ✅ Forti capacità e influenza sui social media
- ✅ Vuole seguire buoni esempi da figure di riferimento
- ✅ Si impegna

### ! PAURE !

- ! La necessità di lasciare la sua città
- ! Rompere con un partner
- ! Conoscenze o abilità insufficienti per un lavoro
- ! Fare scelte sul futuro percorso di apprendimento
- ! Perdere tempo
- ! Non essere pagato
- ! Pandemie future

### ? INTERESSI ?

- ? Trovare un lavoro
- ? Internet e social media
- ? Sport
- ? Divertirsi
- ? Viaggiare
- ? Socializzare e fare amicizia

## Risultati chiave:

- Solo il 20% delle aziende ha posizioni da remoto
- I giovani non conoscono aziende che forniscono lavoro da remoto
- Non sanno molto nemmeno sui tipi di lavoro che possono essere svolti online
- Molti giovani hanno perso il lavoro stagionale a causa del lockdown
- La metà dei giovani non legge per piacere
- Le aziende sono per lo più prevenute nei confronti del lavoro da remoto
- Il 28% dei giovani ha competenze digitali inferiori a quelle di base
- Solo poco più della metà dei giovani intervistati è ottimista riguardo al futuro

## Italia: Piccoli passi nel mondo online

L'Italia è famosa per i suoi luoghi d'arte e di turismo, per l'enogastronomia e, ovviamente, per la disoccupazione.

Purtroppo, la disoccupazione giovanile in Italia è molto alta (23,3%), la terza più alta d'Europa secondo Eurostat 2021. I giovani sono stati colpiti più di chiunque altro dalla pandemia, a causa dell'abitudine di lavorare in luoghi come i ristoranti che sono stati costretti a chiudere durante il lockdown del 2020.

Solitamente, la maggior parte dei giovani disoccupati non è laureata: le statistiche mostrano una percentuale più alta di giovani disoccupati che hanno completato la scuola media o non hanno istruzione. Secondo queste statistiche, i giovani immigrati hanno più problemi a trovare un lavoro rispetto ai giovani italiani.

Questi dati mostrano un enorme divario tra Nord e Sud Italia, perché in regioni italiane come Campania, Puglia e Sicilia abbiamo il tasso più alto di giovani disoccupati e NEET. Il COVID-19 non solo ha peggiorato la ricerca di lavoro per i giovani, ma ha anche aumentato la percentuale di NEET: ora molti giovani lasciano gli studi.

Analisi del fenomeno NEET tra i giovani italiani tra i 15 e i 25 anni:

Ragazzi tra i 15 e i 25 anni che hanno lasciato gli studi a causa del Covid-19 nel 2020	13,8%
Giovani senza cittadinanza italiana che lasciano gli studi	35,4%
Giovani italiani che lasciano gli studi	11%

Le agenzie per il lavoro italiane sembrano offrire diversi tipi di supporto ai lavoratori come consulenza professionale, orientamento e formazione. Alcuni di questi sono online e riguardano TIC avanzate (Java, sviluppo Web), altri sono in collaborazione con piattaforme a pagamento. Le competenze più richieste per un lavoro da remoto sono autonomia e flessibilità.

La principale misura per contrastare la disoccupazione giovanile è Garanzia Giovani; questo programma è un'iniziativa europea nata dall'esigenza di affrontare le difficoltà dell'inserimento lavorativo e della disoccupazione giovanile. Il suo finanziamento si rivolge ai Paesi europei con un tasso di disoccupazione giovanile superiore al 25%. A maggio 2022 i NEET registrati nel programma erano 1.668.976, ovvero 7.414 in più rispetto ad aprile.

1.421.367 giovani (85,2% dei giovani iscritti) sono stati presi in carico dai servizi per l'impiego, la maggior parte dei quali con molte difficoltà nell'inserimento lavorativo. Il numero totale degli interventi (dall'inizio del programma ad oggi) è 1.062.641, la maggior parte sono tirocini extracurricolari (56,2%), seguiti da incentivi all'occupazione (19,6%) e formazione (17,2 %). Di 787.120 giovani che hanno completato il programma, al 31 maggio il tasso di occupazione era del 68%. Più della metà di loro sono diventati dipendenti a tempo indeterminato.

Secondo i dati Istat di gennaio 2022, la disoccupazione giovanile (15 - 29 anni) è scesa al 19,6%. Ci sono meno disoccupati ma più NEET. Il tasso di inattività sale al 35,0% (+0,2 punti).

La percentuale della popolazione con almeno le competenze digitali di base è di circa il 67% nella fascia di età 20-24 anni e del 70% tra tutti i laureati.

Tuttavia, ciò significa che il 28% dei giovani intervistati ha competenze inferiori a quelle di base. Lo stesso vale per la popolazione laureata, dove poco più della metà ha competenze digitali avanzate (52%).

Le persone utilizzano Internet principalmente per la messaggistica (91%) e per le chiamate e le videochiamate. Meno del 50% lo utilizzano per le operazioni bancarie (46%) e i pagamenti online (40%).

Secondo l'Istituto Nazionale Italiano per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), nel 2021, 7,8 milioni di italiani hanno lavorato da remoto, il 38% senza alcuna formalizzazione e il 22% per regolamento aziendale; altri avevano un contratto specifico o collettivo. Il 46% voleva continuare con questo tipo di lavoro ma il 64% si sentiva isolato. La stragrande maggioranza (69%) crede che lavorare online possa migliorare le relazioni familiari. 4 su 10 volevano trasferirsi in un luogo isolato immerso nella natura.

## Giovani: poco ottimisti sul futuro

Il campione italiano giovanile comprende 20 persone tra i 21 e i 30 anni.

Hanno risposto al sondaggio sull'occupazione giovanile digitale ad aprile, maggio e giugno; il 50% degli intervistati ha tra i 28 e i 30 anni. Vivono tutti a Palermo.

Tutti loro hanno accesso a un telefono cellulare o a un computer e hanno una connessione stabile (95%). Il 50% degli intervistati ha un diploma di scuola superiore e il 45% ha una laurea. La maggioranza parla solo inglese come lingua straniera. Una piccola parte parla anche spagnolo e un paio di persone parlano francese.

Il 60% dei partecipanti ha già lavorato part time o full time e ciò che impedisce loro di ottenere la carriera che desiderano sono, per la maggior parte dei giovani intervistati, le poche offerte di lavoro; altri non

sanno perché ("Sto cercando di capire cosa voglio fare"); un partecipante ha detto: "A causa della mia disabilità".

Dal campione italiano emerge che i giovani hanno abbracciato tutti gli stereotipi della società sui giovani e sul lavoro. Giovani, inesperti, ancora studenti, che vivono in un'isola come la Sicilia famosa per la sua disoccupazione – questi sono i commenti generali che abbiamo ricevuto. Alcuni sottolineano i pregiudizi nella società su carriere non convenzionali come quella del medico o dell'insegnante, ad esempio nell'area creativa o artistica. Un partecipante ha detto che non può ottenere ciò che vuole veramente "L'impossibilità di scegliere la mia carriera" e un altro: "Le resistenze culturali non lasciano che la mia carriera occupi un posto nella società".

Chi ha lavorato e ha dovuto dimettersi ha incolpato principalmente il Covid19 e il mancato o ritardato pagamento. "Il Covid19 mi ha causato un piccolo trauma psicologico", ha detto un altro partecipante.

Secondo i giovani intervistati, il Covid-19 ha creato più restrizioni e digitalizzato il lavoro, favorendo lo smart working e l'utilizzo delle piattaforme online, ma ha anche eliminato alcune offerte di lavoro. Alcuni intervistati, ad esempio, erano abituati a lavorare durante la stagione estiva nel settore turistico e questo non è stato possibile per un po' di tempo.

Tra il 60% di loro che ha già lavorato, solo il 20% ha lavorato online in forma retribuita: tra i lavori online svolti ci sono consulenza, tutoraggio commerciale e traduzioni. Gli stipendi sono molto diversi, alcuni vengono pagati mensilmente, altri vengono pagati per la quantità di lavoro svolto.

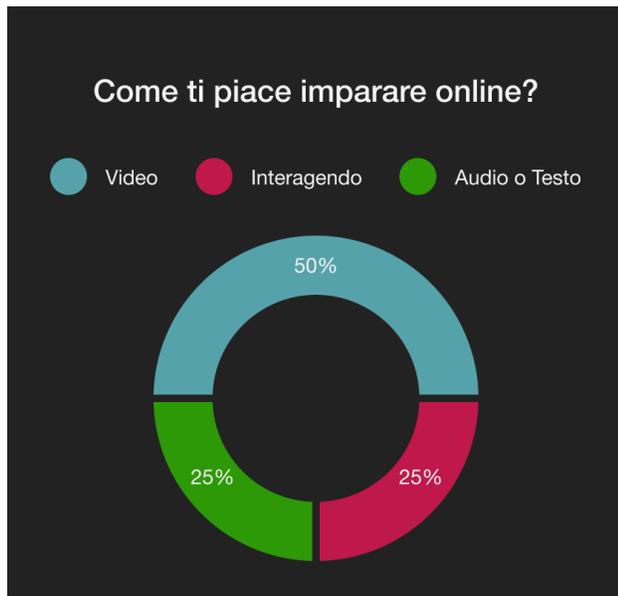
Il 50% dei partecipanti conosce persone che lavorano online.

Ma come cercano lavoro questi giovani? Ebbene, 8 partecipanti su 20 cercano lavoro attraverso portali online, gli altri preferiscono aspettare bandi, concorsi e centri per l'impiego. Tuttavia, il 25% cerca lavoro offline visitando personalmente le imprese e chiedendo possibili posizioni lavorative. Infatti, solo il 45% è registrato a piattaforme online di offerta di lavoro.

Il 75% vorrebbe lavorare da remoto, anche se alla fine solo il 35% sceglierebbe di lavorare da remoto piuttosto che lavorare faccia a faccia. Questa discrepanza, secondo noi, è legata al fatto che i giovani hanno una comprensione molto vaga del lavoro da remoto. Infatti, il 45% di loro non ha idea di che tipo di lavoro si possa fare online. Altri hanno fornito alcuni esempi dal generico lavorare con il computer e fare ricerche sul web ai più concreti, ma ancora astratti nella maggior parte delle risposte, come consulenza, marketing digitale e gestione dei social media, insegnamento e management, professioni organizzative, contabili. Nessuno degli intervistati è in grado di fornire un esempio reale di impresa che offre posizioni di lavoro da remoto.

Sono comunque consapevoli di alcuni vantaggi del lavoro da remoto come la possibilità di lavorare da casa o da qualsiasi luogo, senza spese di trasporto, la flessibilità (in particolare in relazione alla gestione

dell'orario di lavoro); e l'unico e più importante svantaggio che viene in mente a tutti è la mancanza di relazione, contatto, comunicazione e quindi il rischio dell'isolamento.



Tra le competenze che i giovani ritengono necessarie per lavorare da remoto la più rilevante per loro è la creatività, seguita dalla conoscenza di sé, l'autogestione, la comunicazione e la gestione delle emergenze, quelle ritenute meno utili sono la resilienza e la gestione dei conflitti.

Il 50% dei giovani intervistati non legge per piacere e la maggioranza impara cose nuove attraverso corsi di formazione e facendo ricerche, qualcuno guardando i video di YouTube. Quando si impara online, il 55% preferisce le lezioni video e il 35% preferisce le lezioni interattive. Il restante 10% preferisce solo lezioni audio o solo la lettura di testi.

Il 45% dei partecipanti non è molto fiducioso che le cose miglioreranno il prossimo anno.

## Aziende: sfavorevoli al lavoro da remoto

Al sondaggio hanno risposto 20 piccole e medie imprese siciliane nei mesi di maggio e giugno 2022.

La maggior parte opera nei Servizi Pubblici, le altre nei settori Produzione, Rivendita, Servizi Sanitari, Media e Informazione, e nei settori dei Servizi Professionali e Aziendali (il 40% lavora per i servizi pubblici, il 15% per i servizi bancari, il 15% nelle vendite, il 10% nei media e nell'informazione e il restante 10% nell'istruzione e nei servizi sanitari). Il 75% delle aziende possiede da 1 a 10 dipendenti.

Solo il 20% ha posizioni da remoto e appena il 25% dei loro dipendenti lavora online.

La pandemia ha peggiorato la situazione nella maggior parte dei casi, con riduzione del fatturato, cassa integrazione e aumento di tasse. In generale, la maggior parte delle aziende non vede vantaggi nel lavoro da remoto, chi ha segnalato vantaggi ha parlato di "crescita economica", "pubblicità interessante", "miglioramento" e "allargamento". In merito agli svantaggi sono emersi molti pregiudizi quali: minore produttività del personale e problemi di comunicazione, maggiore concorrenza, difficoltà di vendita, indifferenza da parte del lavoratore, minore crescita economica, incapacità di lavorare.

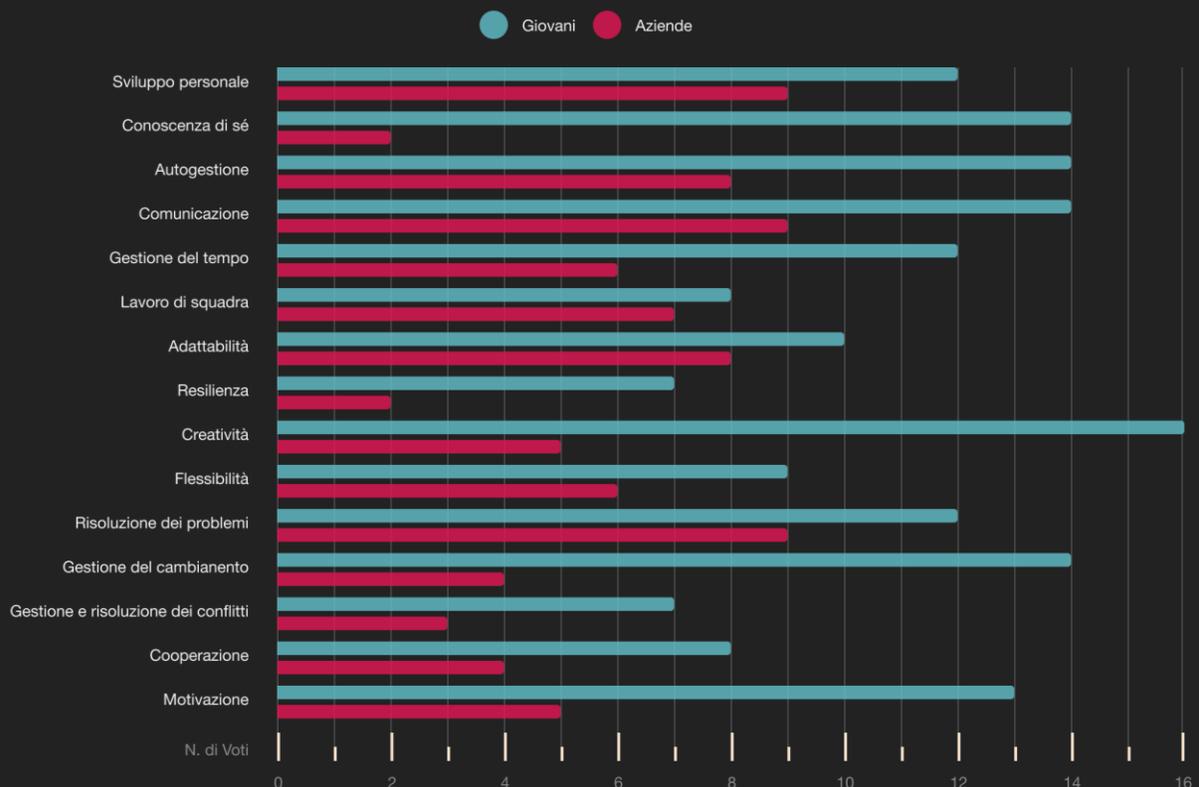
Venendo al processo di assunzione di nuovo personale, l'80% delle aziende non utilizza portali online per le offerte di lavoro. Solo il 15% delle aziende effettua colloqui di lavoro online e il 50% di queste ha assunto o è interessato ad assumere persone da altri paesi o regioni.

Tra le competenze che considerano importanti nell'assunzione di lavoratori da remoto, quelle che emergono sono: formazione (la più quotata), dinamismo, serietà, conoscenza della lingua inglese, capacità comunicative, competenze specifiche, gentilezza e intraprendenza.

Le capacità personali ritenute più importanti per un dipendente da remoto in generale sono la crescita personale, la comunicazione e la risoluzione dei problemi; le meno importanti sono la resilienza (esattamente come secondo i giovani) e la conoscenza di sé.

Confrontiamo le opinioni dei giovani e delle aziende.

### Quali competenze trasversali sono più importanti per il lavoro online?



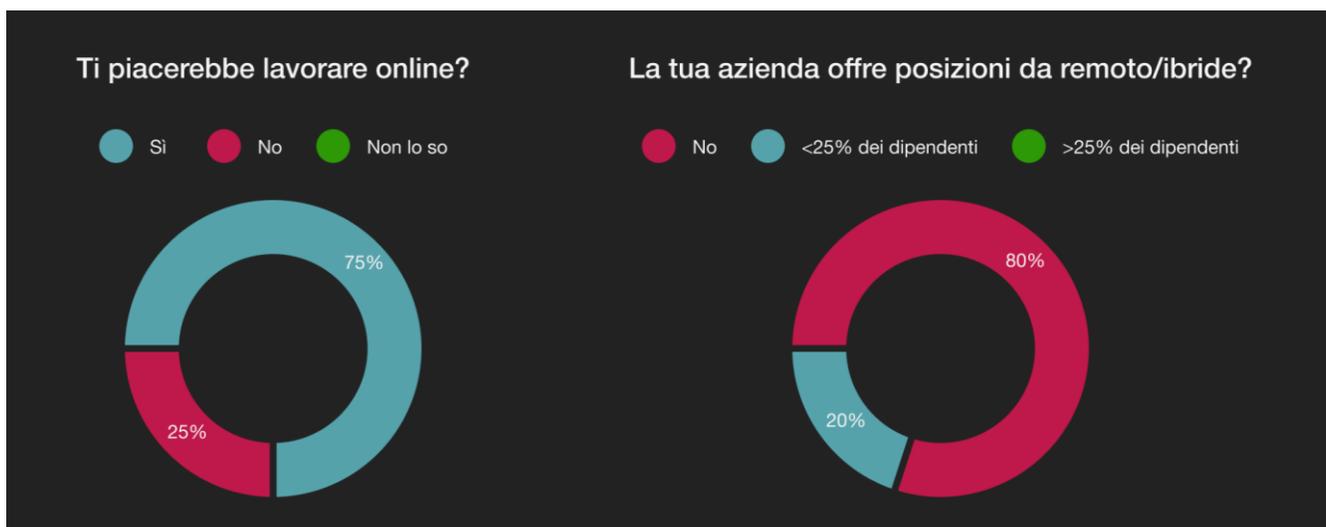
I due gruppi hanno espresso opinioni abbastanza diverse, ma decisamente comunicazione, autogestione, risoluzione dei problemi e sviluppo personale sono le abilità più citate da entrambi. I giovani dovrebbero sapere cosa cercano le aziende: non solo per cercare di svilupparle ma anche per concentrarsi su di esse mentre si promuovono durante un colloquio di lavoro e nella stesura del CV.

La maggior parte delle aziende offre corsi / stage / mesi di prova prima di assumere un dipendente e molto spesso il processo di assunzione dipende da questo. Solo 4 aziende supportano tecnicamente i propri dipendenti da remoto e il sistema di monitoraggio è solitamente un incontro settimanale.

Il fatto più sorprendente è che secondo tutte le aziende non c'è possibilità di promozione in smart working. L'unica promozione possibile è il passaggio al lavoro d'ufficio. Il lavoro da remoto sembra una condizione inferiore rispetto al lavoro faccia a faccia. Quando si valuta l'efficacia di un dipendente da remoto, l'unica informazione da considerare è il profitto.

Tuttavia, in Sicilia c'è ancora speranza per il lavoro da remoto. Il 75% degli intervistati prevede di offrire in futuro più posizioni di lavoro da remoto e il 45% si dichiara aperto alla possibilità di assumere, per posizioni da remoto, persone in condizioni di svantaggio sociale.

Che corrispondenza c'è tra il desiderio dei giovani di lavorare da remoto e la disponibilità di tali posizioni nelle aziende:



Mentre il 75% dei giovani intervistati ha espresso la volontà di lavorare da remoto, d'altra parte solo il 20% delle aziende intervistate ha affermato di avere posti di lavoro da remoto. Vuol dire che probabilmente potrebbe essere utile investire nella promozione del lavoro da remoto tra le aziende, chiarendone i vantaggi e offrendo loro formazione sulla gestione di posti di lavoro da remoto, per renderli consapevoli delle nuove tendenze digitali nella gestione del lavoro in altri paesi e delle aspettative dei giovani sul lavoro.

## DANIMARCA



Nome: Ida

Età: 26

Città: Copenhagen

### ❌ PUNTI DI DEBOLEZZA ❌

- ❌ Comunicazione
- ❌ Interazione sociale
- ❌ Difficoltà a trovare interessi

### ✅ PUNTI DI FORZA ✅

- ✅ Metodica
- ✅ Mentalità logica
- ✅ Brava nelle mansioni di routine
- ✅ Attenta ai dettagli

### ! PAURE !

- ! Non le piace uscire dalla zona di comfort
- ! Paura di essere frainteso

### ? INTERESSI ?

- ? Viaggiare in giro per il mondo
- ? Fare la differenza

## Risultati chiave:

- Pochissimi giovani possono riescono a nominare aziende che offrono posizioni da remoto
- Il tasso di disoccupazione in Danimarca è basso ma è ancora più alto tra i giovani rispetto ad altri gruppi di età
- I giovani non sanno se si può progredire con una carriera online
- La maggior parte delle aziende ha messo in pratica la modalità di lavoro online o ibrida durante i lockdown, ma non ha fretta di implementarla regolarmente
- Le aziende pensano che i loro dipendenti proverebbero più soddisfazione dal lavoro in caso di lavoro da remoto

## Danimarca: I giovani sono pronti al lavoro da remoto ma non i datori di lavoro

Fino al 2020, la Danimarca conosceva a malapena la parola "disoccupazione". Il paese era in una costante ondata di lavoro per tutti di durata decennale. Negli ultimi 10 anni, la percentuale di persone senza lavoro era passata da oltre il 6% al 3,6%.

La pandemia di COVID-19, tuttavia, ha cambiato lo status quo: è salita al 5,5% nel giro di pochi mesi. Questo è stato un vero shock per alcuni, in quanto oziare non è nella natura del danese. Grazie ai provvedimenti decisivi del governo, alcuni lavori sono stati riadattati e sono comparse nuove posizioni: come, ad esempio, occuparsi dei test COVID in numerosi laboratori sparsi per il Paese. A giugno 2022, il tasso di disoccupazione in Danimarca si è posizionato al 2,5%, con il minimo storico del 2,4% nel 2008.

I giovani, tuttavia, non si sentono così sicuri.

Il trend della disoccupazione si ripete anche nel gruppo dei giovani, ma qui abbiamo a che fare con numeri molto più alti.

Nel 2014, oltre il 16% dei giovani era disoccupato. Nel 2020, è sceso al 10% ma durante i mesi di lockdown, è risalito a oltre il 13%.

Attualmente, è di nuovo in una tendenza al ribasso e, a giugno 2022, si attesta all'8,4%, in calo dall'8,8% di maggio.

Un rappresentante dell'agenzia per l'impiego in Danimarca ha condiviso con noi in un'intervista che i giovani senza lavoro di solito sono poco istruiti e non parlano altre lingue oltre al danese e all'inglese. Poiché siamo molto interessati all'argomento del lavoro da remoto, abbiamo chiesto al rappresentante se riceversero richieste di impiegati per posizioni da remoto. La risposta è stata negativa.

L'ufficio per l'impiego non offre corsi online al momento. Offrono solo stage non retribuiti e anche questo non accade molto spesso. Insegnano competenze trasversali ma non competenze digitali di alcun tipo.

### Giovani: Proviamo a lavorare online!

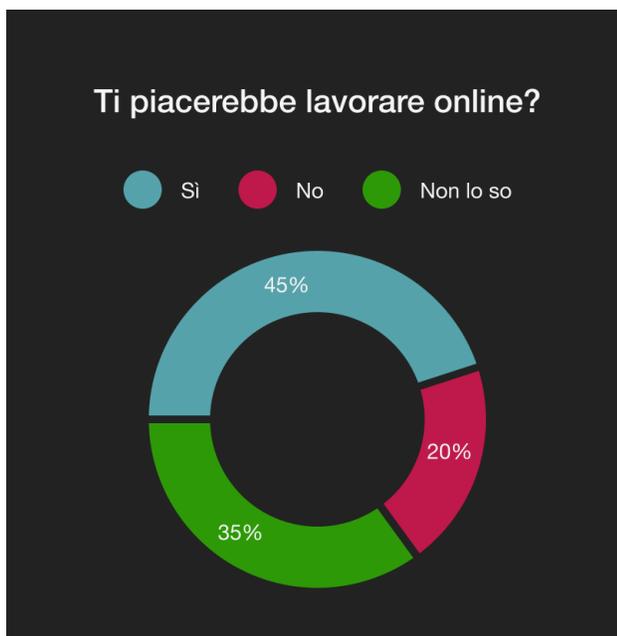
Nei mesi di maggio e giugno del 2022, abbiamo condotto un sondaggio online volto a scoprire cosa sta accadendo dietro le quinte della disoccupazione giovanile in Danimarca. Abbiamo intervistato 20 persone di età compresa tra 21 e 33 anni. Tra gli intervistati, il 75% si è laureato all'università e il resto è diviso solo tra chi sta terminando la scuola superiore o la scuola primaria.

Il gruppo presenta molta varietà quando si tratta delle lingue parlate. Naturalmente, le più parlate sono il danese e l'inglese, seguiti da afgano, macedone, somalo, persiano, ucraino e serbo.

Seguendo la tendenza globale della connettività online, tutti hanno affermato di avere accesso a un telefono cellulare, un computer, o entrambi, e di disporre regolarmente di una connessione Internet stabile.

Tutti tranne uno hanno affermato di aver lavorato part-time, full-time, o entrambi. Abbiamo chiesto cosa secondo loro li trattiene dall'ottenere la carriera desiderata, e abbiamo ottenuto una serie di risposte. Le più comuni sono la mancanza di una laurea migliore o di esperienza e le barriere linguistiche. Alcune persone hanno anche menzionato la mancanza di denaro, motivazione o sostegno da parte delle loro famiglie. Alcuni di loro hanno affermato che nulla li sta fermando, hanno solo bisogno di tempo per arrivarci.

La serie successiva di domande riguardava il lavoro online. La maggior parte ha affermato di conoscere qualcuno che lavora online ma solo tre di loro hanno affermato di aver svolto loro stessi un lavoro online e di essere stati pagati per questo. C'era anche una persona che attualmente pratica un modello di lavoro ibrido (lavorando un po' di tempo dall'ufficio e un po' da casa).



La maggior parte del gruppo intervistato ha dichiarato che cercherebbe opportunità di lavoro online piuttosto che offline tramite metodi della vecchia scuola, come chiedere agli amici o bussare alla porta dell'ufficio di collocamento. Dalle nostre osservazioni, una tendenza ricorrente tra i giovani.

Abbiamo chiesto ai giovani di nominare alcune aziende che offrono posizioni online – e qui siamo rimasti a dir poco sorpresi. Solo sei di loro sono stati in grado di farlo!

Allo stesso tempo, l'analisi successiva è piuttosto intrigante alla luce del risultato precedente: quando viene chiesto loro se vogliono lavorare online, quasi tutti rispondono positivamente.

Il grafico mostra che quasi non ci sono giovani a cui non piacerebbe provare a lavorare online.

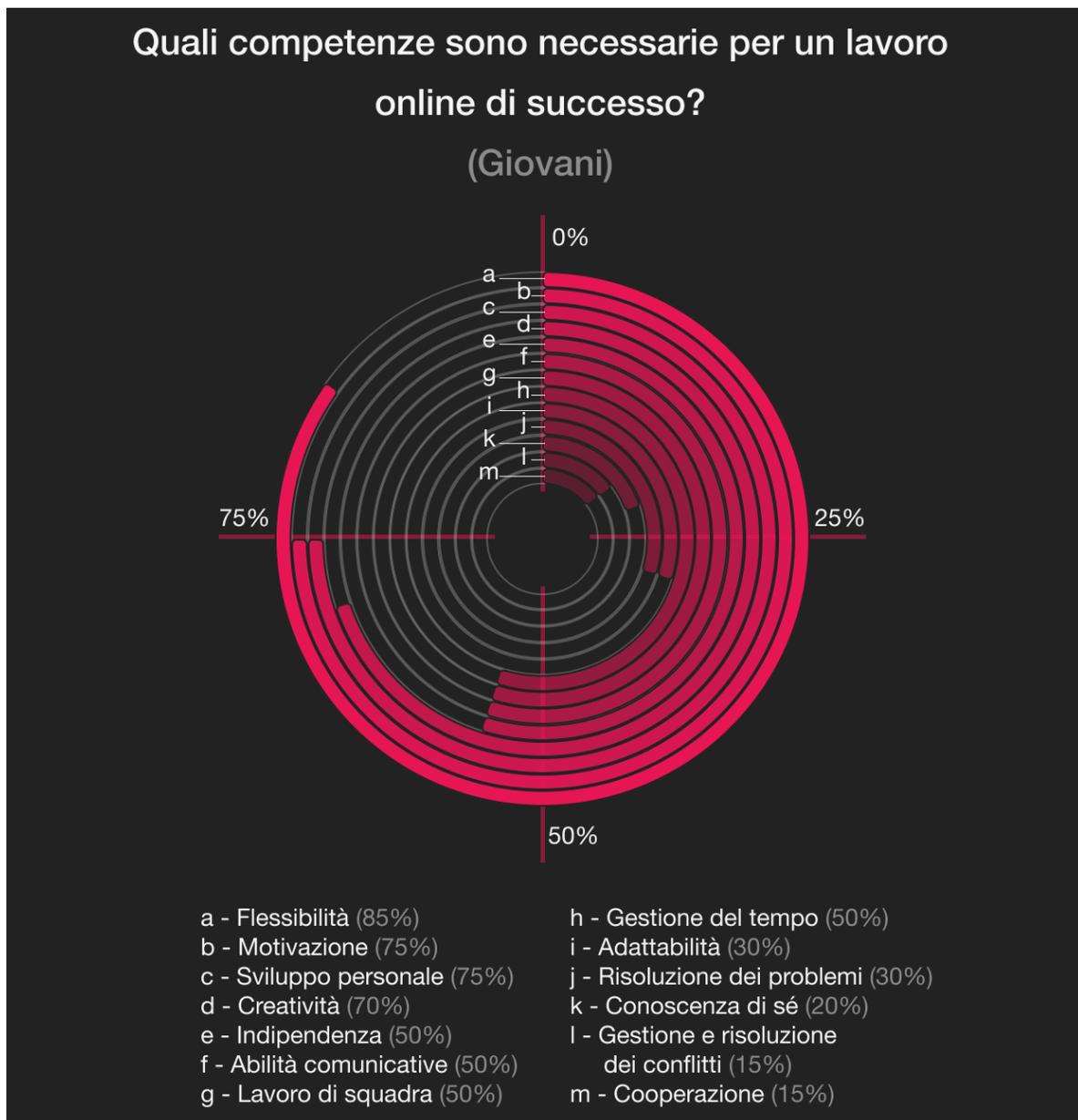
Quando si parla di carriera, emerge sempre il tema delle promozioni e della crescita professionale.

Abbiamo scoperto che i giovani non sono consapevoli delle opportunità di crescita professionale possibili per i lavoratori da remoto. È una domanda difficile, lo ammettiamo. Tuttavia, conoscono gli

altri tipi di vantaggi offerti dall'occupazione online. Il più citato è avere la flessibilità di scegliere l'orario di lavoro e quindi di poter pianificare la giornata in modo più efficiente. Questo prosegue con l'aver più tempo libero per la propria vita personale. Oltre a ciò, i giovani hanno citato il poter scegliere da dove lavorare e risparmiare sui costi legati al pendolarismo.

Passando agli svantaggi del lavoro online, i giovani menzionano la mancanza di interazioni sociali sul lavoro e la sensazione di solitudine, la facile distrazione, la perdita di motivazione e la pigrizia.

Eravamo curiosi di vedere quali competenze trasversali i giovani ritengono più importanti per lavorare con successo online. Il grafico sottostante mostra i risultati.



Secondo i giovani che abbiamo intervistato, per lavorare online bisogna essere flessibili, motivati e continuare a sviluppare sé stessi. Essere creativi è quasi altrettanto importante per loro. Ciò che hanno trascurato è la gestione del cambiamento, l'essere resilienti e cooperativi, nonché la gestione dei conflitti.

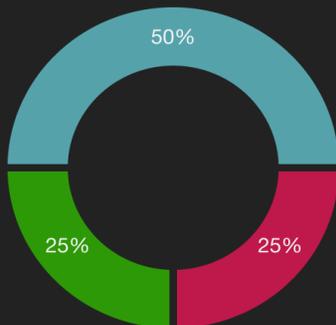
## Datori di lavoro: il lavoro online è un'area non sfruttata, finora

Nei mesi di maggio e giugno 2022, abbiamo condotto un sondaggio online presso le PMI (piccole e medie imprese) per scoprire cosa è cambiato nei loro flussi di lavoro durante la pandemia di COVID-19, soprattutto quando si tratta di lavoro online. Abbiamo intervistato 8 imprese, di cui 3 nel settore finanziario e assicurativo, e altre nei settori della pubblica amministrazione, marketing, vendite e comunicazione, ufficio ed economia, ingegneria e tecnologia.

La metà di loro impiega da 1 a 10 persone, mentre 2 impiegano da 10 a 50 dipendenti e 2 aziende hanno oltre 50 dipendenti.

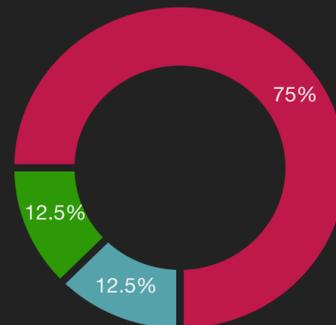
Quanti dipendenti avete?

● 1 - 10 ● 10 - 50 ● 20 - 250



Avete luoghi di lavoro da remoto o ibridi?

● Nessuno ● Il 25% dei dipendenti ● Il 50% dei dipendenti

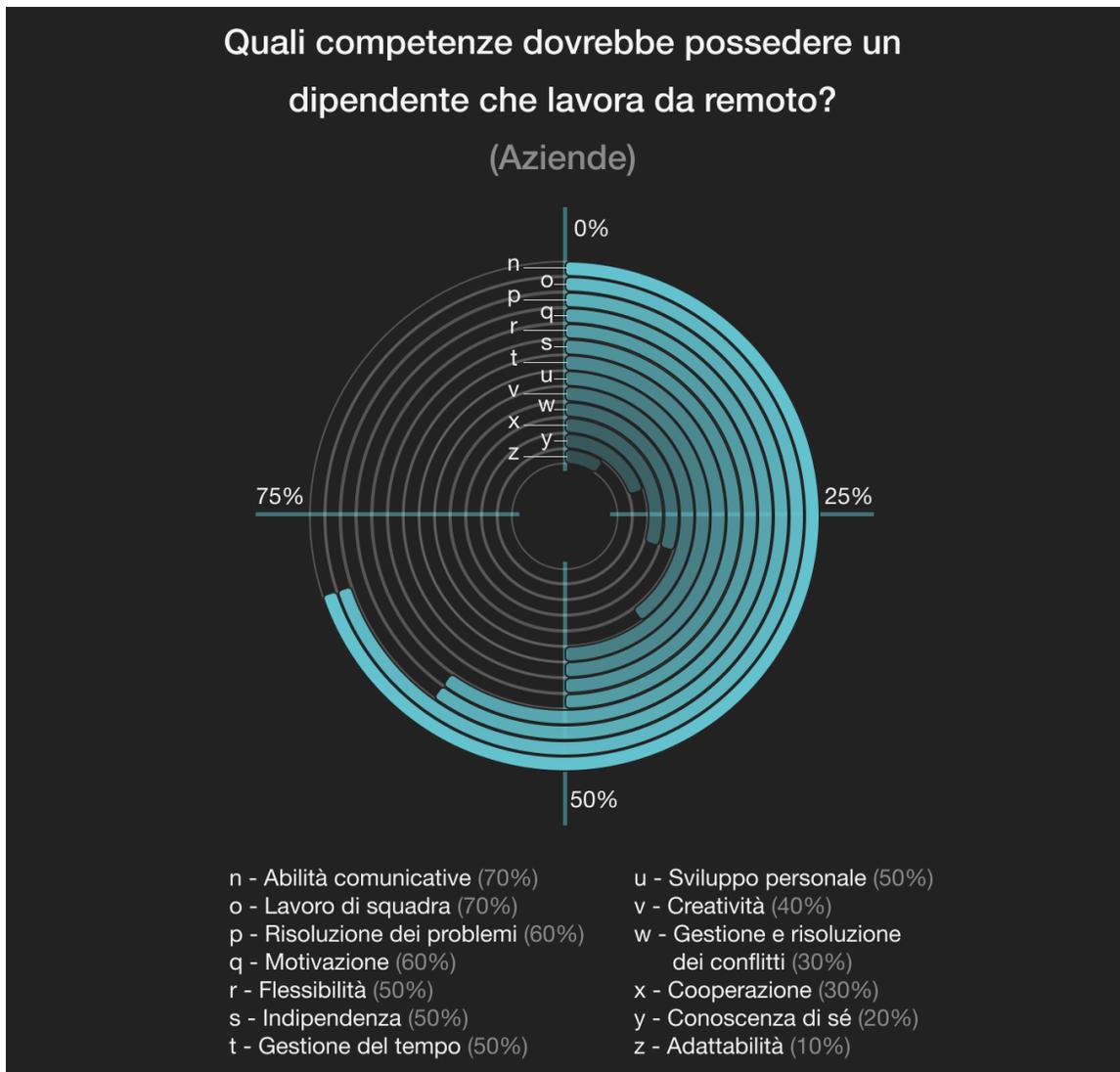


È interessante notare la percentuale di dipendenti in queste aziende che lavorano online o hanno un modello di lavoro ibrido. Sei delle aziende affermano che solo fino al 25% dei loro dipendenti è in una posizione da remoto o ibrida, solo un'azienda ha fino al 50% del proprio personale che lavora online o in modalità ibrida, mentre una delle aziende non ha neanche una sola persona che lavora da casa. Ciò dimostra come le PMI in Danimarca non abbiano ancora adottato il modello di lavoro online.

Eravamo curiosi di scoprire se la pandemia di coronavirus e tutti i lockdown che ha portato avessero cambiato qualcosa per i datori di lavoro e i dipendenti di queste aziende. Tutti loro hanno affermato di aver avuto bisogno di lavorare da casa almeno ad un certo punto, cosa che non accadeva prima dei lockdown. Alcuni dei rappresentanti delle aziende hanno anche affermato che, adottando modelli di lavoro da remoto/ibrido, hanno persino ridotto lo spazio degli uffici fino all'80%.

Abbiamo anche chiesto ai datori di lavoro i vantaggi e gli svantaggi del lavoro da remoto sia per loro che per i loro dipendenti. Ciò che è stato menzionato principalmente come positivo è stata la flessibilità quando si lavora in remoto, nonché una maggiore soddisfazione e una maggiore motivazione tra il personale. Sul versante negativo, sono state menzionate quasi esclusivamente la solitudine e la mancanza di incontri sociali.

Affinché una persona possa lavorare da remoto, dovrebbe padroneggiare una serie di competenze specifiche. Ecco l'elenco delle competenze trasversali più importanti che un dipendente deve possedere per lavorare online con successo, secondo i datori di lavoro intervistati.



possiamo vedere, le buone capacità di comunicazione combinate con il lavoro di squadra sono al di sopra di tutto. Subito dopo - essere in grado di risolvere i problemi ed essere motivati. I datori di lavoro cercano anche persone flessibili, che sappiano essere indipendenti e che sappiano gestire il proprio tempo in modo adeguato. All'estremità inferiore del grafico ci sono la gestione del cambiamento e la resilienza, con nemmeno uno dei rappresentanti delle PMI che le consideri cruciali.

Dunque, se una persona venisse assunta da una di queste aziende per lavorare da remoto, cosa gli fornirebbe l'azienda? Quasi tutte le aziende hanno affermato di fornire al proprio personale che lavora da remoto l'hardware adeguato (telefono cellulare, pc, ecc.), nonché una connessione Wi-Fi affidabile e qualsiasi software specifico dell'azienda sia necessario per svolgere le loro attività.

E' interessante che nessuna delle aziende utilizzi alcun tipo di sistema di monitoraggio per tenere traccia delle prestazioni dei propri dipendenti, in particolare quelli che non lavorano in ufficio, ma online. Alcuni dicono di riconoscere il loro successo e le buone prestazioni da una serie di vendite o attività risolte, o

semplicemente discutendo con loro. Quest'ultimo è insolito, ma finché sia i datori di lavoro che i dipendenti sono felici, lo siamo anche noi.

Anche se parte del personale delle aziende lavora da remoto, si assicura comunque di organizzare regolarmente riunioni di gruppo ed eventi, attività di team building, feste, ecc. Indipendentemente dal fatto che si lavori online o meno, potersi sentire parte di un team è sempre positivo e tende ad aumentare la motivazione e la produttività del lavoratore.

Siamo rimasti un po' delusi nello scoprire che solo una delle aziende che abbiamo intervistato era aperta all'idea di assumere una persona con bisogni speciali per una posizione da remoto, anche se questo tipo di modello di lavoro può essere l'ideale per tale lavoratore.

La buona notizia, tuttavia, è che tutte le piccole e medie imprese che hanno partecipato al sondaggio, sono aperte all'idea di ampliare in futuro le proprie posizioni da remoto, parallelamente all'espansione delle proprie aziende.

# PORTOGALLO



Nome: Paula

Età: 22

Città: Machico, Isola di Madeira

## PUNTI DI DEBOLEZZA

- ✗ Persone di mentalità chiusa che vivono su un'isola (Madeira = Mondo)
- ✗ Stipendi bassi
- ✗ Scarsità di opportunità di lavoro
- ✗ Le generazioni più giovani vivono le vite dei loro genitori (conservatorismo)
- ✗ I giovani sono solo una piccola parte della popolazione generale, che non è del tutto al passo con il mondo moderno

## PUNTI DI FORZA

- ✓ Madeira è una piccola isola dove tutto è vicino: alta qualità della vita, brevi spostamenti, contatto con la natura e assenza di inquinamento atmosferico
- ✓ Istruzione universitaria dignitosa
- ✓ Rete familiare solidale
- ✓ Senso di sicurezza
- ✓ Forte connessione con il resto del mondo, tramite Internet

## PAURE

- ! Non trovare lavoro nella sua area di competenza
- ! Riflettere se la sua scelta professionale è giusta
- ! Non avere abbastanza entrate per comprare una casa
- ! La necessità di emigrare per lavoro

## INTERESSI

- ? Finire l'università (laurea in infermieristica)
- ? Andare in spiaggia e passeggiare sui canali
- ? Social media
- ? Mangiare fuori/bere con gli amici
- ? Giocare
- ? Festival di musica e cibo

## Risultati chiave:

- I giovani non sanno dove cercare un lavoro online
- Sia giovani che datori di lavoro preferiscono l'occupazione ibrida
- I giovani vogliono il lavoro online per l'indipendenza ma sanno che può generare solitudine.
- Durante la pandemia, molte aziende hanno avviato il lavoro da remoto e intendono continuare
- Molte aziende sono disposte a fornire lavoro da remoto per persone provenienti da contesti difficili e persone con disabilità
- LinkedIn e le piattaforme di lavoro professionali regnano nel mondo del lavoro online
- Le aziende sono ancora vaghe sulle opportunità di promozione per i lavoratori da remoto

## Portogallo: I giovani e le aziende cercano la loro strada nella nuova norma

Con la pandemia di COVID-19 e il boom del lavoro da remoto, il Portogallo è stato sulla bocca di tutti. L'afflusso di nomadi digitali sull'isola di Madeira con la fase successiva dell'apertura di un Villaggio di Nomadi Digitali è stato seguito dai grandi media internazionali. E il Portogallo stesso, secondo l'aggregatore di tariffe di viaggio Momondo, è stato nominato il miglior paese al mondo per il lavoro da remoto. Certo, se si considerano i prezzi locali, la salute e la sicurezza, le condizioni di lavoro da remoto, la vita sociale e il clima, è facile capire perché il Portogallo è un tale paradiso per coloro che hanno bisogno solo di un pc e del Wi-Fi per fare soldi. Il paese offre anche un visto per nomadi digitali, e molti abitanti hanno un alto livello conoscenza dell'inglese che aiuta a colmare il divario tra la gente del posto e i migranti. Oh, e aggiungi anche il buon caffè che abbiamo qui, altro strumento importante per i lavoratori da remoto.

Diciamolo subito: I nomadi digitali sono coccolati in Portogallo. Coloro che hanno già un lavoro o un'attività da remoto di successo godono facilmente di tutti i vantaggi che il paese ha da offrire. Ma che dire di quei giovani del posto che stanno muovendo solo i primi passi nel mondo del lavoro? Quanto sono pronti ad abbracciare la nuova norma? E quanto le aziende sono disposte a sostenerli? Abbiamo provato a ricercare e analizzare come sono cambiate le cose nel lavoro online durante il COVID-19 sia per i giovani portoghesi che per le aziende che operano nel paese. Alcuni dei risultati erano prevedibili. E alcuni sono... beh... sorprendenti!

Ma prima, prepariamo le basi con le statistiche ufficiali.

Buone notizie: secondo gli ultimi rapporti, la disoccupazione in Portogallo non è mai stata così bassa. Con "mai" intendiamo dal 2002, ma è un lungo periodo di tempo, tutti sarebbero d'accordo. Nel primo trimestre del 2022, solo il 5,9% della popolazione risultava disoccupato.

Cattive notizie: i giovani sono ancora in cima alla classifica dei disoccupati. Il tasso di disoccupazione è diminuito dal 19,90% nell'aprile 2022 al 19,80% nel maggio 2022, ma si prevede che aumenterà al 20,50% e manterrà il numero nel 2023.

A Madeira, abbiamo intervistato un rappresentante del Polo de Emprego, Edgar Viana. Secondo il signor Viana, la maggior parte dei giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni che non hanno un lavoro hanno finito solo le scuole superiori. Oltre al portoghese, il 64% parla inglese e il 39% spagnolo.

È interessante notare che dall'inizio della pandemia, tutti i processi di reclutamento sono stati effettuati online. Tuttavia, il rappresentante dell'Ufficio per l'impiego afferma che negli ultimi due anni ci sono

state solo due richieste di impiegati per lavori da remoto. Apparentemente, il Covid-19 non ha cambiato molto la mentalità della gente di Madeira.

Per mitigare gli effetti della pandemia sull'occupazione, il Polo de Emprego ha avviato l'iniziativa "e-jovem", un programma a pagamento che mira a insegnare ai giovani come diventare imprenditori e gestire un'impresa, oltre ad aumentare le loro conoscenze in materia fiscale, finanze e capacità di gestione.

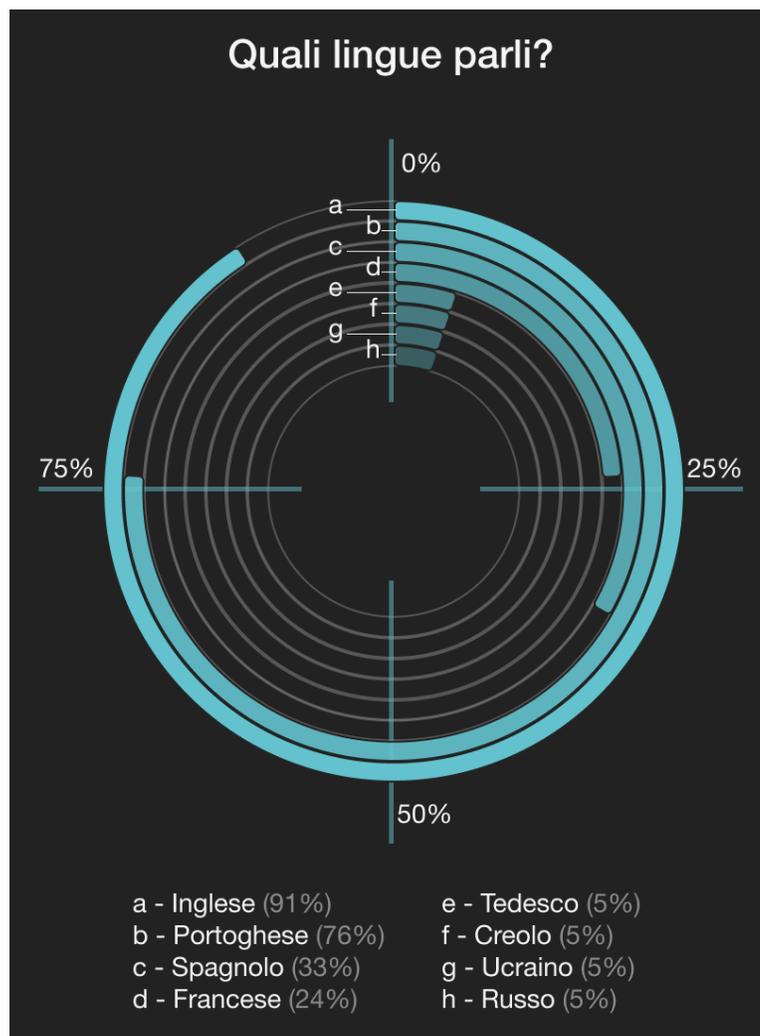
## Giovani: nuova speranza

In un sondaggio condotto online nei mesi di maggio e giugno 2022, 21 giovani di età compresa tra 15 e 31 anni del Portogallo continentale e di Madeira, hanno risposto a delle domande sull'occupazione giovanile.

L'età prevalente del gruppo intervistato è di 15 – 19 anni. Per quanto riguarda il loro background formativo, la maggior parte sono ancora studenti delle scuole superiori, con i laureati al secondo posto. Le lingue più parlate dal gruppo sono l'inglese e il portoghese in testa con rispettivamente 19 e 16 rappresentanti, lo spagnolo con 7, il francese con 5 e anche il tedesco, il creolo, l'ucraino e il russo, ciascuno con una persona che li parla correntemente.

Nell'intero gruppo, non c'è un solo partecipante che non abbia accesso a un telefono cellulare, un computer o una connessione Internet stabile, il che dimostra quanto i giovani siano ben collegati allo spazio online.

Dei 21 intervistati, 12 hanno dichiarato di avere avuto un lavoro a tempo pieno o part-time, 7 hanno affermato di no e 2 persone hanno avuto esperienza nel campo del lavoro solo attraverso un programma chiamato "Jovem em Formação", un popolare programma di tirocinio in Portogallo.

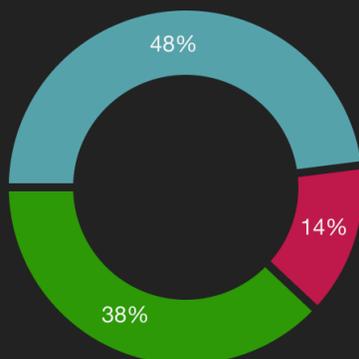


Alla domanda su cosa impedisce loro di ottenere la carriera che desiderano, la maggior parte dei giovani ha risposto che sono sia i blocchi mentali che le ragioni finanziarie ed economiche a ostacolarli. Hanno citato la mancanza di motivazione, la pigrizia, la paura di affrontare il mondo reale e la mancanza di denaro per finanziare un'istruzione adeguata; l'onere di un prestito studentesco.

Stranamente, la maggior parte dei giovani ha affermato di conoscere qualcuno che lavora online, ma solo uno di loro ha mai svolto un lavoro da remoto ed è stato pagato per questo. Tuttavia, alla domanda su dove avrebbero cercato opportunità di lavoro, la maggior parte di loro ha risposto che avrebbe cercato sia online che offline, e solo 4 giovani hanno risposto che non avrebbero cercato lavoro online. Il 62% dei partecipanti al sondaggio è attualmente registrato in un portale del lavoro, mentre il restante 38% no.

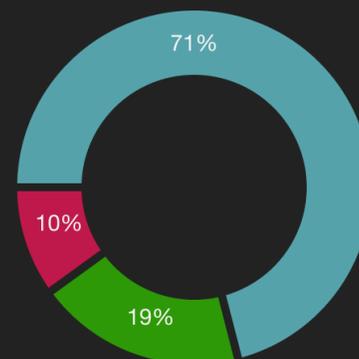
### Ti piacerebbe lavorare online?

● Sì ● No ● Non lo so



### Preferisci lavorare online o offline?

● Online ● Offline ● Entrambi



Alla domanda su quali professioni, a loro avviso, possono fornire lavoro online, la maggior parte dei giovani ha risposto che quasi tutti i lavori potrebbero essere potenzialmente svolti online, a parte quelli nel settore della salute pubblica, della sicurezza, ecc. È bene sapere che i giovani non si sentono davvero limitati nella scelta della professione e sono consapevoli del fatto che possono lavorare praticamente come qualsiasi tipo di professionista, online.

Tuttavia, con nostra sorpresa, quasi tutti i giovani che hanno partecipato al sondaggio non sono stati in grado di nominare una sola azienda che offre lavoro online. Per noi, questo significa che, anche se i

giovani di oggi trascorrono così tanto tempo online e sono così ben collegati a tutto ciò che sta accadendo sul web, devono ancora scoprire l'intera gamma di opportunità che lo spazio online ha da offrire loro, soprattutto quando si parla di mondo professionale. La buona notizia è, tuttavia, che sono interessati a esplorare le possibilità dell'impiego online. La metà di loro afferma che lavorerebbe online e il 38% è dalla parte del "forse" delle cose, il che sembra promettente.

Inoltre, quasi  $\frac{3}{4}$  di loro preferirebbe avere una combinazione di lavoro sia online che offline, con quattro persone che scelgono un lavoro rigorosamente online, e solo due che scelgono una carriera offline.

A proposito degli aspetti positivi e negativi del lavoro online, i giovani elencano alcuni punti piuttosto interessanti. Quello più citato è il vantaggio di poter lavorare da casa o di scegliere qualsiasi altro luogo come ambiente di lavoro, non essendo quindi ristretto ad un ufficio.

Essere molto più efficienti in termini di tempo, e quindi avere più tempo a disposizione per sé stessi, la famiglia e gli amici sono altre cose che i giovani apprezzano molto. Risparmiare sulle spese come la benzina per recarsi al lavoro e condurre una vita meno stressante sono altre menzioni d'onore quando si tratta degli aspetti positivi del lavoro da remoto. La nostra risposta preferita alla domanda, tuttavia, è "Potere stare a casa, e non parlare faccia a faccia con altre persone". Le chiacchiere amichevoli in ufficio non sono per tutti.

Tra gli aspetti negativi, i ragazzi hanno elencato la mancanza di interazioni sociali, il passare troppo tempo davanti al computer, e il rischio di perdere la motivazione o di diventare pigri. Alcuni di loro hanno affermato di non vedere alcun aspetto negativo nel lavorare online.

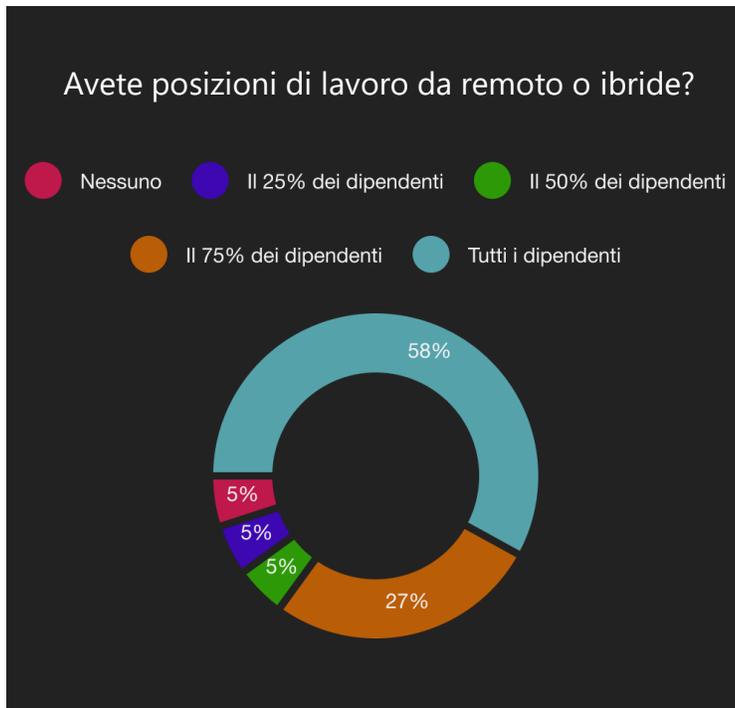
E infine, in tema di competenze trasversali necessarie per un lavoro online di successo, questa è la classifica che il nostro gruppo di giovani ha ideato (le abilità sono elencate dalla più importante alla meno importante): gestione del tempo; autogestione; motivazione; adattabilità, comunicazione; conoscenza di sé; risoluzione del conflitto; creatività.

Questa classifica ci porta a credere che i giovani pensino che finché puoi gestire il tuo tempo e te stesso, oltre a rimanere motivato, dovresti essere in grado di fare bene mentre lavori online. La creatività sembra essere lasciata fuori, ma di nuovo, non è forse questo, purtroppo, anche il caso della maggior parte dei lavori ordinari?

## Imprese: trasformare un problema in un'opportunità

Nei mesi di maggio e giugno 2022, abbiamo intervistato 19 PMI (piccole e medie imprese) attraverso un sondaggio online. I settori prevalenti delle imprese partecipanti all'indagine sono: servizi professionali e alle imprese; elaborazione dati, hosting e servizi relativi a Internet; informazione sui media; istruzione e servizi sanitari. C'erano anche alcuni rappresentanti delle arti e dello spettacolo, oltre ai settori del commercio al dettaglio.

La maggior parte delle imprese che abbiamo intervistato ha da 1 a 10 dipendenti, solo due impiegano da 10 a 50 persone, e una ne impiega più di 50. Ecco un grafico interessante che mostra quale parte del personale delle aziende lavora completamente da remoto o ha un modello di lavoro ibrido.



Il grafico mostra che la maggior parte di queste aziende è già passata a un modello di lavoro da remoto o ibrido. Una delle cause principali di ciò è stata la pandemia di COVID-19. I vertici delle imprese affermano che durante il periodo di lockdown, la maggior parte o la totalità dei loro lavoratori è passata a un modello di lavoro online. Quando le cose hanno iniziato a tornare alla normalità, la maggior parte di loro ha preferito continuare a lavorare online, mentre solo una piccola parte è voluta tornare a lavorare in ufficio o ha scelto l'opzione ibrida. In un paio di imprese, era già stato stabilito il lavoro da remoto, quindi la pandemia non ha fatto altro che consolidarlo.

Quindici delle aziende effettuano colloqui online che, combinati con il loro modello di lavoro da remoto, gli consentono di assumere facilmente persone provenienti da altre regioni o paesi.

Quando si parla dei vantaggi dell'assunzione e del lavoro online, le imprese hanno elencato questi come i principali: un pool di talenti più ampio, poiché Internet non li limita a un'area geografica; efficienza molto più elevata, poiché i dipendenti sono flessibili nella scelta di quando svolgere i propri compiti; no affitto degli uffici, spese gas, ecc.; avere dipendenti in luoghi diversi consente all'azienda di essere meglio collegata con i clienti in più regioni e paesi; il personale ha più tempo da trascorrere con la famiglia e gli amici o più tempo libero.

Per quanto riguarda gli svantaggi, i rappresentanti delle imprese menzionano: perdere l'aspetto sociale del lavoro, ovvero comunicare con gli altri e sentirsi parte della squadra; perdere il contatto personale con i clienti; a volte inferiore produttività. In particolare, le aziende stanno ancora imparando come mitigare il lato negativo, se possibile. Un rappresentante ha affermato che cercano di mantenere alto lo spirito di squadra organizzando eventi aziendali trimestrali o talvolta anche mensili.

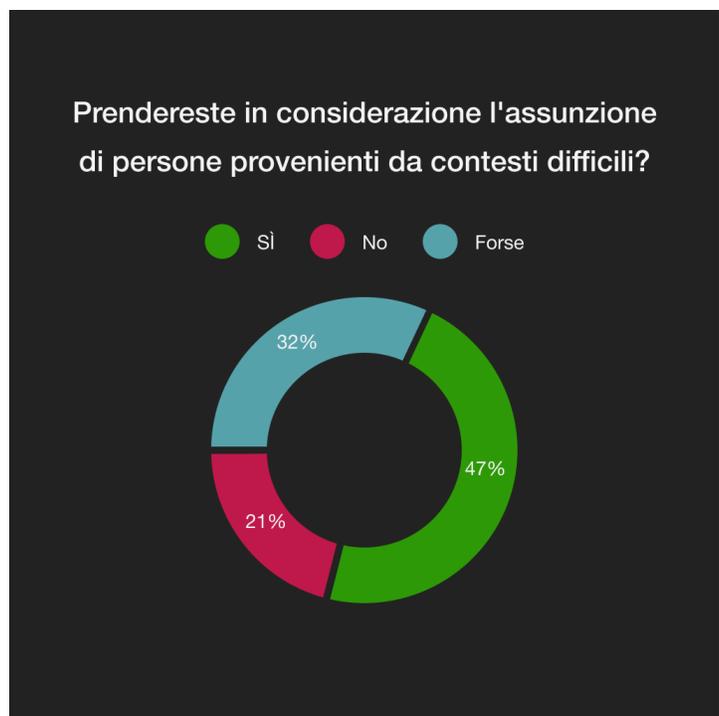
I luoghi più comuni in cui le aziende intervistate pubblicano le loro offerte di lavoro sono, dal più utilizzato al meno utilizzato: LinkedIn; il sito web della società; portali del lavoro; social media, tra cui Facebook è il più citato.

Abbiamo chiesto ai rappresentanti delle PMI quali competenze trasversali cercano quando vogliono assumere un dipendente da remoto. Si concentrano principalmente sulla buona gestione del tempo e sull'autogestione, sulle capacità comunicative e sulle persone che risolvono bene i problemi e non mancano di motivazione. All'estremo inferiore delle loro priorità ci sono l'adattabilità, lo sviluppo personale, la gestione dei conflitti, la resilienza e uno stato mentale adulto. Una menzione d'onore è "l'autonomia, la capacità di dare buoni risultati senza il controllo di papà". Espressione fantastica.

La maggior parte dei datori di lavoro ha dichiarato di fornire formazione ai propri dipendenti, su aspetti quali la gestione delle competenze trasversali, competenze linguistiche, e informatiche, lavorare con gli strumenti e i metodi dell'azienda, e conoscere i loro prodotti, oltre a fornire ai nuovi dipendenti un po' di conoscenza sui dettagli del lavoro.

Il personale di alcune aziende riceve anche un supporto aggiuntivo. Quando necessario, le aziende pagano l'hardware dei propri dipendenti (come telefoni, computer e monitor), Internet e le bollette dell'elettricità, e anche alcuni corsi di formazione esterni ed eventi di team building. Altri datori di lavoro, invece di pagare per le esigenze specifiche di un determinato dipendente, aggiungono semplicemente una somma aggiuntiva alla loro busta paga, e sta a loro decidere per cosa spenderla.

Abbiamo chiesto ai datori di lavoro delle PMI se avrebbero preso in considerazione l'assunzione di personale proveniente da contesti difficili. Dal momento che la maggior parte dei lavoratori di quelle aziende svolge già il proprio lavoro online, assumere una persona con, diciamo, disabilità, problemi di salute, o se è un genitore single, proviene da una minoranza e così via, non dovrebbe essere così diverso o difficile. Il modello di lavoro online può e deve offrire opportunità di lavoro a un numero sempre maggiore di persone di ogni tipo. Per fortuna, la maggior parte delle imprese ha una mentalità aperta e inclusiva – o almeno afferma di esserlo.



Quando si lavora da remoto, è più difficile tenere traccia delle prestazioni del proprio personale e se tutti stanno facendo ciò che dovrebbero in modo tempestivo. Questo è il motivo per cui il 68% delle imprese intervistate afferma di utilizzare una sorta di sistema di tracciamento in modo da poter monitorare le prestazioni dei propri dipendenti.

Affinché una persona si senta incentivata a entrare in un'azienda, vorrebbe sapere che mentre cresce come persona e professionista, crescerà anche il suo stipendio. Alcune delle persone che rappresentano le imprese affermano che al momento non ci sono possibilità di promozione (soprattutto perché quelle imprese sono ancora relativamente nuove e piccole), ma altri menzionano una scala di carriera per ogni ruolo in ogni dipartimento, aumento salariale annuale, bonus basati sulla performance e persino titoli azionari.

Quindi, considerando quanto sia più difficile per i datori di lavoro monitorare e riconoscere le prestazioni e il successo del proprio personale, quali strumenti e principi usano per farlo? La maggior parte di loro risponde che il modo migliore per farlo è attraverso il feedback e la soddisfazione dei clienti, mentre altri hanno semplicemente bisogno che la quantità di lavoro che hanno assegnato ai membri del proprio personale sia completata in tempo e con alta qualità. In alcuni casi, per quanto riguarda le aziende più grandi, questo lavoro è stato reindirizzato al dipartimento delle risorse umane. Altre volte, i datori di lavoro dicono "Vedo i risultati nei loro sforzi - se c'è uno sforzo fatto, allora il lavoro è stato un successo".

Le persone a capo di queste piccole e medie imprese sembrano abbastanza soddisfatte di come si stanno muovendo le loro attività, utilizzando i modelli di lavoro online o ibridi. Per questo dieci di loro hanno affermato che avrebbero continuato ad ampliare le proprie posizioni lavorative online, mentre tutti gli altri hanno detto "forse".

Nessuna di queste imprese sta considerando di voltare le spalle al lavoro da remoto e, dato lo stato del nostro mondo moderno, pensiamo anche che questa sia la strada da percorrere.

# MACEDONIA DEL NORD

## ❌ PUNTI DI DEBOLEZZA ❌

- ❌ Mancanza di motivazione
- ❌ Pigrizia
- ❌ Bassa autostima
- ❌ Ansia e depressione
- ❌ Dipendenza
- ❌ Apatia
- ❌ Mancanza di pazienza



Nome: Pece

Età: 20

Città: Bitola

## ✅ PUNTI DI FORZA ✅

- ✅ Competenze digitali
- ✅ Lingue straniere
- ✅ Coraggio
- ✅ Spirito da esploratore
- ✅ Valori famigliari
- ✅ Curiosità

BONJOUR

## ! PAURE !

- ! Uscire dalla zona di comfort
- ! Responsabilità
- ! Diventare indipendente
- ! Impegno

## ? INTERESSI ?

- ? Social media
- ? Viaggiare
- ? Palestra
- ? Musica

## Risultati chiave:

- Il 75% dei giovani - intervistati - ha lavorato online ed è stato pagato per questo
- Quando cercano un lavoro, 2/5 dei giovani utilizzano le piattaforme di lavoro online e 3/5 hanno detto – sia online che offline
- Il 65% dei giovani intervistati ha dichiarato di essere registrato a portali di ricerca di lavoro
- Più della metà delle aziende pubblica annunci di lavoro online
- Solo il 10% dei giovani sceglierebbe il lavoro d'ufficio
- Il 73% delle aziende intervistate afferma che il lavoro di squadra è la competenza trasversale più importante

# Nord Macedonia: I giovani e le aziende parlano la stessa lingua

Il COVID-19 ha drasticamente rimodellato il Nord della Macedonia. Il paese balcanico con una posizione geografica favorevole, una buona larghezza di banda e molti giovani ben istruiti e ambiziosi che oltre alla loro lingua madre parlano diverse lingue europee, aspettava solo questa spinta. La pandemia ha aggiunto carburante alla trasformazione digitale in corso, e ora una cosa è chiara: l'andatura del Paese verso l'adozione del *tutto digitale* è sicura come mai prima d'ora.

Stranamente, il lavoro da remoto, in quanto "una delle forme di lavoro non standard", è sempre stato presente nella legislazione del paese – dalla prima legge sul lavoro nel 1993 fino ad oggi. Tuttavia, prima della pandemia di COVID-19, non molte aziende trattavano seriamente questa modalità di lavoro. Solo con i lockdown, le aziende si sono rivolte al lavoro da remoto come ultima risorsa – e ne hanno ricavato molti vantaggi. Inoltre, di fronte a potenziali future interruzioni, il governo ha deciso che era necessario investire più tempo e risorse per comprendere e costruire un sistema più completo per il lavoro da remoto, in primo luogo per essere più resilienti in futuro e, in secondo luogo, per essere in grado di proteggere i diritti dei lavoratori.

Nel 2021, l'Agenzia per l'impiego del Nord della Macedonia ha condotto un'indagine sul bisogno di competenze nel mercato del lavoro nel paese, con l'obiettivo di avere una visione a breve termine delle aspettative dei datori di lavoro in merito alle nuove posizioni lavorative e quali competenze siano più necessarie ai dipendenti per essere più competitivi sul mercato del lavoro. Il sondaggio ha ricevuto risposta dall'81,7% di tutti i datori di lavoro nel Nord della Macedonia, che è considerato un discreto successo.

Secondo il sondaggio, molti datori di lavoro hanno apportato modifiche alla loro attività e al loro approccio ai clienti, ad esempio, molti di loro sono passati alla vendita e alla comunicazione online e hanno cambiato la produzione in prodotti che avevano una domanda maggiore durante la pandemia. Per evitare di perdere i propri dipendenti, molte aziende dopo il COVID-19 hanno cambiato l'orario di lavoro e introdotto il lavoro a turni e, quando possibile, sono passate al lavoro da remoto.

L'analisi trasversale dell'indagine ha mostrato che il passaggio al lavoro da remoto è avvenuto principalmente nei settori dell'informazione e della comunicazione e nei settori della scienza e della tecnologia.

I datori di lavoro intervistati hanno solo il 20,7% dei loro dipendenti sotto i 29 anni.

Secondo l'indagine, per quanto riguarda il livello di istruzione, in relazione alle nuove posizioni lavorative pianificate dai datori di lavoro che hanno partecipato all'indagine, il 30,6% delle nuove posizioni è per

persone con scuola primaria, il 45,9% per persone che hanno terminato liceo, e l'11,2% per chi ha terminato gli studi universitari e il 12,3% per chi ha la laurea e la laurea magistrale.<sup>1</sup>

Per i giovani, le cose sembrano normalizzarsi lentamente. Nel primo trimestre del 2022, il tasso di disoccupazione dei giovani di età compresa tra 15 e 29 anni in Macedonia del Nord era del 27,3%. Sì, è abbastanza alto – ma mostra una tendenza al ribasso rispetto ai periodi precedenti: nel primo trimestre 2021 era del 28,8%.

Poiché la Macedonia del Nord si sta muovendo verso il lavoro da remoto, sta diventando sempre più attraente per i nativi di questo movimento – i Nomadi Digitali. Nel gennaio 2022, il governo ha annunciato il lancio di un nuovo programma di visti volto ad attirare nomadi digitali da ogni parte del mondo. "Abbiamo già avviato le discussioni per la creazione di una Legge sui Nomadi Digitali, che sarà una novità nella nostra legislazione e sarà anche un passo avanti verso l'obiettivo comune – ovvero che la Repubblica della Macedonia del Nord diventi un serio centro regionale per lo sviluppo di imprese start-up", ha condiviso Fatmir Bytyqi – Vice Primo Ministro degli Affari Economici, Coordinamento dei Dipartimenti Economici e Investimenti presso il Governo della Macedonia del Nord.

La nuova iniziativa è uno sforzo congiunto tra diverse organizzazioni che hanno ricevuto un forte sostegno dal governo. Uno degli attori chiave dietro il visto per il nomade digitale è Startup Macedonia – un'organizzazione senza scopo di lucro che mira a riunire imprenditori e innovatori della Macedonia del Nord in una comunità affiatata per incoraggiare lo spirito imprenditoriale nel paese.<sup>2</sup>

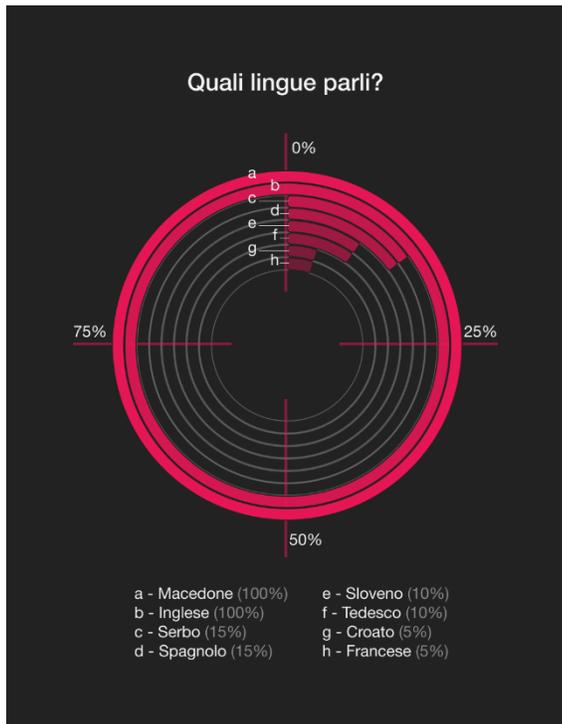
Indovina qual è il luogo più attraente per i nomadi digitali nella Macedonia del Nord? Naturalmente, Skopje, la capitale. È un importante centro culturale, storico, amministrativo e finanziario – a prezzi ragionevoli. Per i liberi professionisti che guadagnano 3000 EURO al mese, Skopje è un'eccellente destinazione per nomadi digitali. A differenza della maggior parte dei paesi europei dove gli affitti partono da 800 EURO, l'affitto mensile a Skopje parte da 250 EURO, anche nel centro della città. Oltre al basso costo della vita, sono la vivace città, l'animata vita notturna, l'ottimo cibo macedone, la cultura e i paesaggi mozzafiato che stanno attirando nomadi digitali da tutto il mondo e li stanno costringendo a prolungare il loro soggiorno.

---

<sup>1</sup> Annual report for 2021 Employment Agency of the Republic of North Macedonia, Skopje, 2022

<sup>2</sup> <https://therecursive.com/north-macedonia-as-a-digital-nomad-destination-and-what-s-the-government-doing-about-it/>

## I giovani e le imprese sanno entrambi cosa vogliono



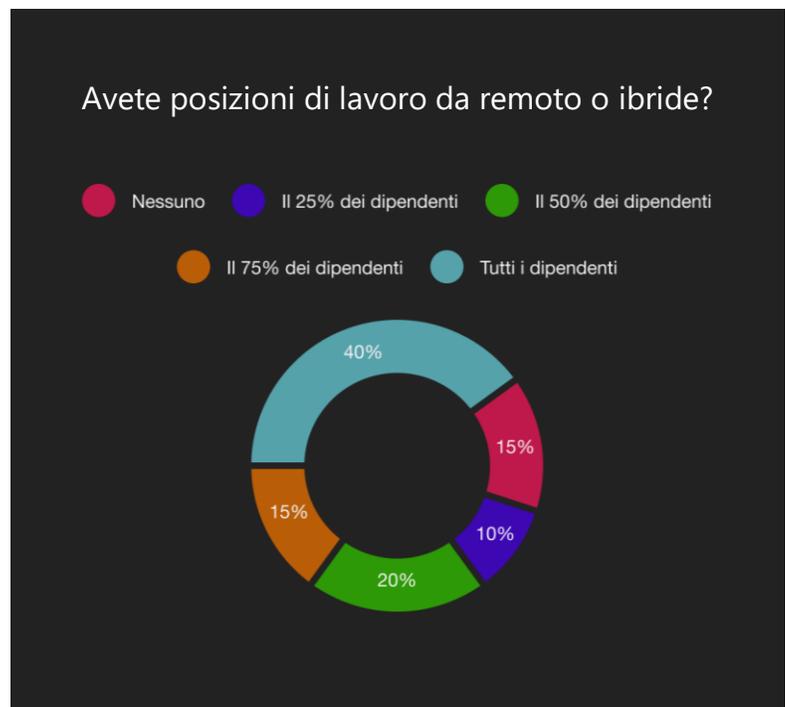
Per conoscere in prima persona la realtà del lavoro da remoto nella Macedonia del Nord, abbiamo condotto un sondaggio: tra i giovani e le aziende che forniscono posizioni di lavoro da remoto. I giovani intervistati avevano tra i 23 e i 30 anni, con il maggior numero di risposte dai giovani a partire dai 27 anni.

La percentuale più alta degli intervistati ha una laurea, un buon 65%. A seguire è riportato che il 25% degli intervistati ha una laurea magistrale. Il 5% degli intervistati ha 4 anni o meno o 9 anni di istruzione e non abbiamo intervistati che hanno un dottorato di ricerca.

Per quanto riguarda le loro competenze linguistiche, i nostri intervistati, oltre a parlare il macedone, la loro lingua madre, parlano tutti inglese, il 15% serbo, il 15% spagnolo. Poi il 10% parla sloveno, il 10% tedesco, il 5% croato e il 5% parla francese.

Le aziende che abbiamo intervistato appartengono a un'ampia gamma di settori; tuttavia, la maggioranza (35%) proviene dalla TI. Poi abbiamo il 15% che lavora nel settore dei media e dell'informazione, e a seguire il 10% che appartiene ai servizi di Elaborazione Dati, Hosting e Internet e alle Arti, Spettacolo e Svago.

Per quanto riguarda le dimensioni delle aziende, il 40% ha 10-50 dipendenti, il 20% ha 1-10 dipendenti e il 15% ha 50-250 dipendenti e il resto delle aziende ne ha più di 250.





Alla domanda "Vorresti lavorare online", il 65% degli intervistati ha risposto che vorrebbe lavorare online, il 35% ha risposto forse e nessuno degli intervistati ha risposto negativamente.

Tutti i nostri intervistati conoscono qualcuno che lavora online.

Il 75% degli intervistati hanno essi stessi lavorato online e sono stati pagati per questo. La loro esperienza è stata nelle seguenti aree:

- Il 40% ha lavorato nelle vendite, nell'inserimento dati, nella codifica medica, come rappresentanti dello sviluppo delle vendite e nella raccolta dati.
- Il 20% ha lavorato nei media, nel marketing, nella creazione di contenuti digitali e nella generazione di contatti B2B.
- Il 20% ha lavorato alla creazione di modelli 3D, nella sperimentazione indipendente e progettazione indipendente con Photoshop e nella progettazione grafica.
- Il 20% ha lavorato alle verifiche di garanzia di qualità, nella ricerca, al call center.

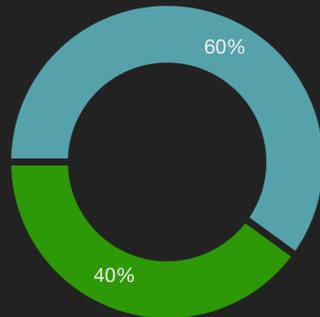
Alla domanda su dove cercavano lavoro, il 40% dei nostri intervistati ha risposto che cercava lavoro online, e il 60% ha risposto sia online che offline. Nessuno degli intervistati ha risposto che cercano lavoro solo offline.

Il 65% dei nostri intervistati è registrato a un portale di ricerca di lavoro. Riteniamo che questa sia una buona combinazione con le aziende: nei risultati del sondaggio delle aziende, più della metà è solita pubblicare le nuove offerte di lavoro sui portali del lavoro.

Quando gli è stata data la possibilità esprimere la propria preferenza tra lavoro d'ufficio e lavoro online, il 55% dei nostri intervistati ha risposto che preferirebbe una combinazione di entrambi, il 35% preferirebbe un lavoro online e solo il 10% sceglierebbe il lavoro d'ufficio.

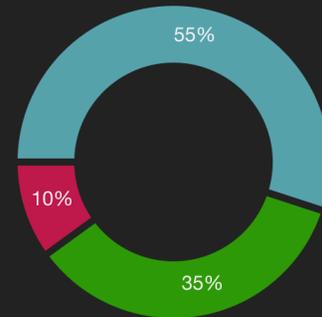
Se hai bisogno di un lavoro, dove lo cercheresti?

● Online ● Offline ● Entrambi



Se potessi, quale sceglieresti tra lavoro online o d'ufficio?

● Lavoro d'ufficio ● Lavoro online ● Entrambi



Questa è ancora una volta una buona combinazione con le offerte delle aziende intervistate, nelle quali la maggior parte offre qualche sorta di posizioni ibride/da remoto.

Quando agli intervistati è stato chiesto di scegliere le competenze trasversali necessarie per un lavoro online di successo, le hanno classificate nel modo seguente:

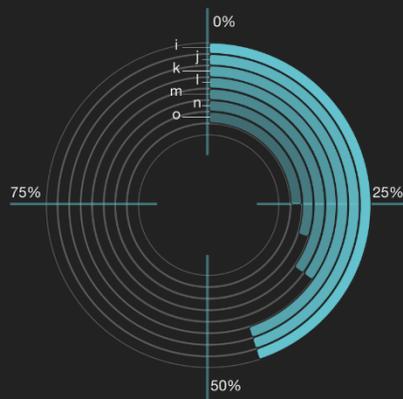
- autogestione e comunicazione con il 45% dei voti
- sviluppo personale con il 40% dei voti
- gestione del tempo e risoluzione dei problemi con il 35% dei voti
- conoscenza di sé con il 30% dei voti
- adattabilità, creatività, flessibilità e motivazione con il 25% dei voti
- resilienza, lavoro di squadra, gestione del cambiamento, gestione/risoluzione dei conflitti, capacità di affrontare le situazioni, cooperazione con il 10% dei voti

Quando alle aziende è stata posta la stessa domanda, la loro classifica è stata questa:

- lavoro di squadra con il 73% dei voti
- comunicazione e gestione del tempo con il 68,4% dei voti
- autogestione con il 63% dei voti
- adattabilità con il 57,9% dei voti
- cooperazione e motivazione entrambe con il 52,6% dei voti

Quali competenze trasversali sono più importanti per il lavoro online?

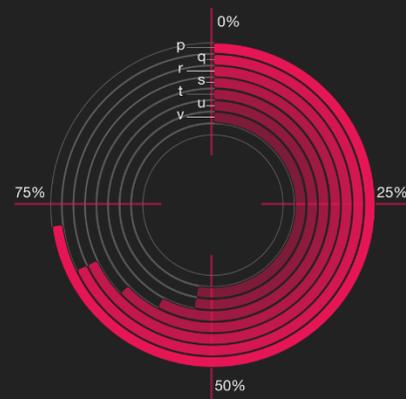
(Giovani)



i - Autogestione (45%)  
j - Comunicazione (45%)  
k - Sviluppo personale (40%)  
l - Gestione del tempo (35%)  
m - Risoluzione dei problemi (35%)  
n - Conoscenza di sé (30%)  
o - Adattabilità (25%)

Quali competenze trasversali sono più importanti per il lavoro online?

(Aziende)



p - Lavoro di squadra (73%)  
q - Comunicazione (68%)  
r - Gestione del tempo (68%)  
s - Autogestione (63%)  
t - Adattabilità (58%)  
u - Cooperazione (53%)  
v - Motivazione (53%)

Confrontando entrambe le classifiche, possiamo dire che se la giocano. Non come ordine ma in relazione alle 5 competenze considerate più importanti. Questo ci dice che i giovani della Macedonia del Nord sono consapevoli delle competenze che devono sviluppare per essere più competitivi nel mercato del lavoro da remoto.

# UNGHERIA



Nome: Józsika

Età: 19

Città: Hódmezővásárhely

## ❌ PUNTI DI DEBOLEZZA ❌

- ❌ Si arrende facilmente
- ❌ Non conosce ciò che lo circonda
- ❌ Competenze linguistiche deboli
- ❌ Poca conoscenza dei propri interessi e si sente perso
- ❌ Non conoscere il valore del lavoro e del denaro, rimanere bloccato a casa
- ❌ Il desiderio di essere unico lo rende comunque simile
- ❌ Dipendenza
- ❌ La famiglia lo trattiene dalla crescita

## ✅ PUNTI DI FORZA ✅

- ✅ Coraggioso
- ✅ Disposto a imparare o lavorare
- ✅ Competenze IT
- ✅ Apprende velocemente
- ✅ Ambiente di supporto
- ✅ Voler essere diverso

## ! PAURE !

- ! Mancanza di opportunità
- ! Diploma inutile o nessuna qualifica
- ! Guasto all'attrezzatura (ad es. rottura di un telefono cellulare)
- ! Sicurezza dei dati
- ! Stipendi ungheresi

## ? INTERESSI ?

- ? Cose da "ragazzo figo" (che cerca di impressionare)
- ? Libertà
- ? Modi semplici per guadagnare denaro
- ? Risultati rapidi
- ? Feedback e apprezzamento rapidi

## Risultati chiave:

- Per il lavoro da remoto, i giovani in Ungheria ricevono un salario all'incirca minimo
- Se un'azienda impiega da remoto, sono ancora solo persone della regione
- I giovani non hanno familiarità con i siti Web di ricerca del lavoro da remoto o LinkedIn
- 2/3 dei giovani vogliono lavorare online. Non l'hanno mai provato prima però.
- Per le aziende, il più grande vantaggio del lavoro da remoto è la riduzione dei costi generali
- I giovani non sanno se possono avanzare nella loro carriera online
- 1/5 delle aziende non prende in considerazione l'assunzione di persone da contesti difficili
- I giovani non hanno l'abitudine di imparare online su piattaforme educative consolidate

## Ungheria: I giovani e le aziende curiosi ma cauti

I giovani sono interessati al mondo online oltre a giocare e pubblicare foto su Instagram? Ora che il COVID-19 ha rimodellato il mondo del lavoro, quanto ne sanno del lavoro da remoto? Questo è ciò che abbiamo cercato di scoprire.

Avevamo anche un'altra curiosità. I giovani normali, si potrebbe immaginare, hanno telefoni cellulari moderni e una buona larghezza di banda che facilita il loro ingresso nell'universo del lavoro da remoto. Ma che dire dei gruppi svantaggiati: giovani provenienti da contesti economici difficili, migranti, rom, persone con problemi di salute. Che dire delle loro possibilità di avere successo nel mercato del lavoro dove tutto si sta inavvertitamente spostando verso il digital-first?

Vediamo cosa abbiamo trovato.

Per comprendere meglio le condizioni del mercato del lavoro, ecco come appare la disoccupazione durante il COVID-19 in Ungheria rispetto all'intera Europa.

Eurostat ha confrontato i tassi di occupazione giovanile nel terzo trimestre del 2019, 2020 e 2021 (luglio, agosto e settembre) per avere un quadro dell'impatto della pandemia sull'occupazione giovanile (15-29 anni).

La pandemia di COVID-19 ha colpito l'occupazione giovanile più duramente di quella dei lavoratori più anziani.

Quando è iniziata la pandemia, nel 2020 molti giovani hanno perso il lavoro: il tasso di occupazione nell'UE era inferiore di 2,8 punti percentuali rispetto al 2019 quando nessuno aveva ancora sentito parlare di lockdown o della necessità di fare scorta di carta igienica.

Per fortuna, entro il 2021, le persone hanno iniziato a capire come vivere nella nuova norma, e l'occupazione si è ripresa: era solo 0,1 punti percentuali in meno rispetto al 2019.

Curiosamente, in Ungheria i giovani non hanno avuto modo di guardare molto Netflix: [il tasso di occupazione è sceso di meno di 2 punti percentuali](#) (e in Europa in media, ricordiamo, era -2,8 punti percentuali). Gli esperti lo collegano al rapido impiego della vaccinazione anti-COVID, ai lockdown e anche agli incentivi governativi per assumere i minori di 25 anni esentasse (maggiori info più avanti nel documento). In ogni caso, il Paese si sta solo riprendendo dagli effetti della pandemia, ed Eurostat afferma che non abbiamo ancora raggiunto il livello occupazionale pre-pandemia.

Inoltre, per ottenere le specifiche del paese, abbiamo contattato due attori nazionali sul mercato del lavoro: la più grande piattaforma online per il lavoro [Profession.hu](#) e l'agenzia nazionale per l'impiego ungherese, o Ufficio del lavoro.

Profession.hu offre una piattaforma di ricerca del lavoro – in cui i datori di lavoro possono promuovere le loro posizioni e le persone in cerca di lavoro possono trovare una nuova occupazione. Ci sono regolarmente quasi 5 000 inserzionisti e quasi 20 000 offerte di lavoro. Per i candidati, la piattaforma è gratuita. Il sito Web offre anche modelli di CV e la piattaforma è molto intuitiva.

Inoltre, poiché l'Ungheria confina con l'Ucraina e negli ultimi mesi abbiamo accolto molti sfollati ucraini in fuga dalla guerra russo-ucraina, il sito Web offre lavori speciali su misura per i candidati ucraini.

Quello che ci è piaciuto è anche che Profession.hu ha, per l'anno prossimo, l'obiettivo di introdurre un programma per sostenere i candidati svantaggiati; quindi, è stato interessante apprendere che stanno pianificando di implementare nuovi servizi. Non hanno ancora condiviso molti dettagli, ma sono molto ottimisti riguardo al programma.

L'Ufficio del Lavoro ha avuto un approccio più burocratico rispetto a Profession.hu, di proprietà privata, ma ha comunque condiviso le informazioni con noi.

L'Ufficio del Lavoro ci ha detto che dall'epidemia di Covid-19 c'è stato un forte aumento del numero di posizioni da remoto, sia in termini di richieste che di annunci. L'informazione e la comunicazione, le professioni scientifiche e tecniche, la finanza e le assicurazioni sono i campi più comuni in cui è possibile svolgere lavori da remoto: le richieste provengono tipicamente da questi campi.

Ecco alcune conclusioni dall'intervista con l'Agenzia per il lavoro:

Le regioni del nord-est e del sud-ovest avevano il numero più alto di persone registrate in cerca di lavoro tra la popolazione in età lavorativa.

Durante la pandemia di COVID-19, il tasso di occupazione giovanile è diminuito nel 2019 rispetto al 2020, ma mentre nell'UE era del 5%, in Ungheria era del 2%. Il motivo del numero più basso è probabilmente dovuto al sostegno all'occupazione degli under 25. [I giovani al di sotto dei 25 anni non sono tenuti al pagamento dell'imposta sul reddito delle persone fisiche](#) fino a una certa aliquota sul reddito inclusa nella base imponibile consolidata come definita dalla legge.

Le competenze più importanti per il lavoro da remoto: comunicazione (soprattutto online), lavoro di squadra, affidabilità, precisione, rispetto delle scadenze, rispetto delle istruzioni, adattabilità, capacità di risoluzione dei problemi.

Nel sistema universitario ungherese, gli studenti dovevano superare un esame di lingua straniera per ottenere la laurea. Tuttavia, dal 1° agosto 2022, l'esame non è più necessario.

Misure per ridurre la disoccupazione giovanile: vengono offerti programmi di tirocinio, sussidi alla formazione, occupazione assistita, sostegno all'imprenditorialità, sostegno per recarsi al lavoro,

sostegno abitativo, servizi di collocamento, borse di studio per lo sviluppo delle capacità lavorative, sostegno per il primo esame di lingua di successo e il primo pass in lingua straniera.

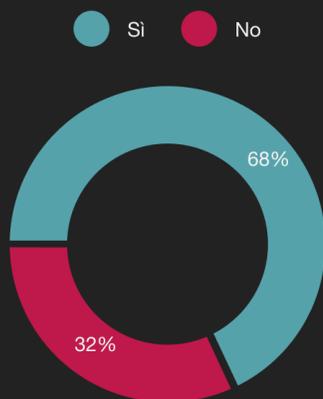
## I giovani e il lavoro da remoto: lo voglio – e cos'è?

Abbiamo intervistato 22 giovani. Secondo i risultati, la loro età prevalente era 18-30, la maggior parte tra i 24 e i 28 anni. Venivano principalmente da Budapest (capitale, Ungheria settentrionale), Szeged (grande città, Ungheria meridionale) e Hódmezővásárhely (piccola città, Ungheria meridionale, zona rurale). Il sondaggio si è svolto a maggio e giugno. Abbiamo cercato di rivolgerci ai giovani svantaggiati, ma alla fine abbiamo ricevuto un misto di profili e background.

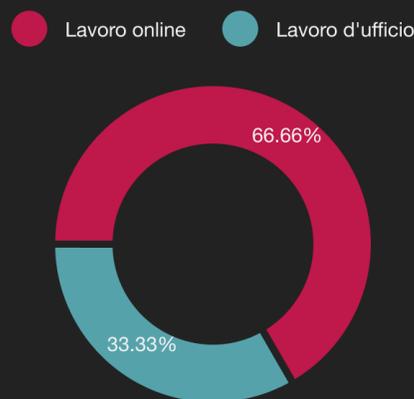
Di seguito è riportato ciò che abbiamo trovato particolarmente interessante dai risultati del sondaggio:

- I giovani ricevevano un salario minimo garantito per lavorare online (in casi molto rari di più, ma in genere al di sotto del salario medio ungherese). Non hanno ricevuto altro sostegno per lavorare da casa.
- Di solito cercano lavoro online o tramite la raccomandazione di un amico, ma non hanno familiarità con i siti di ricerca di lavoro professionali, ad es. LinkedIn. Non hanno familiarità con le offerte di lavoro tramite i centri per l'impiego e su come funzionano.
- Se i giovani avevano un lavoro ma al momento sono disoccupati, il motivo per cui hanno smesso di lavorare è stato: stipendio basso, ricerca di migliori opportunità, mancanza di tempo a causa dello studio.

Ti piacerebbe lavorare online?



Se potessi, quale sceglieresti tra lavoro online o d'ufficio?



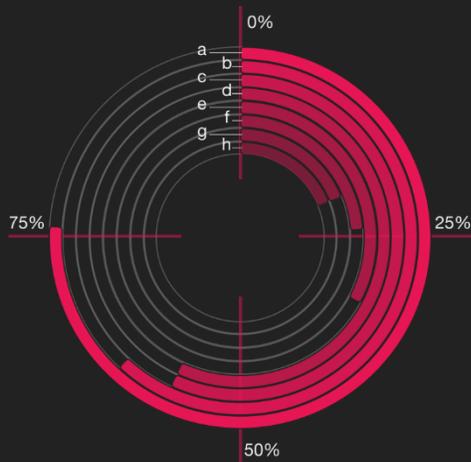
- Quali paure hanno i giovani di intraprendere una carriera? Circostanze difficili, mancanza di opportunità di lavoro, stipendio basso, problemi di autostima.
- I giovani potrebbero facilmente indicare le professioni che offrono lavoro online: business, marketing, vendite, la maggior parte delle professioni TI, manager, produttori di contenuti (foto/video ecc.), lavori amministrativi, analisti, finanza, risorse umane, alcuni ingegneri, anche tutor privati, designer.
- Il 68,2% degli intervistati vuole lavorare online. Ma la maggioranza non ha sperimentato questo modo di guadagnarsi da vivere.
- I giovani in genere non sanno quale avanzamento di carriera è possibile online – le risposte suggeriscono che loro ritengono che i lavoratori da remoto abbiano le stesse opportunità dei colleghi che lavorano in ufficio.
- I giovani guardano molto YouTube, TikTok per imparare e non hanno molta familiarità con le piattaforme educative formali.

Abbiamo anche chiesto loro se preferirebbero il lavoro online al lavoro d'ufficio. Il 66,7% ha scelto il lavoro online, ma devo aggiungere che la maggior parte non ha mai lavorato online per mantenersi.

La visione dei giovani su quali competenze trasversali siano più importanti offre qualche spunto di riflessione.

Quali competenze trasversali sono più importanti per il lavoro online?

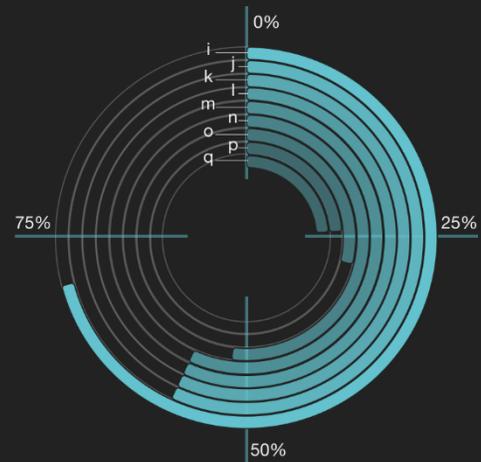
(Giovani)



- |                                    |                             |
|------------------------------------|-----------------------------|
| a - Gestione del tempo (76%)       | e - Motivazione (33%)       |
| b - Autogestione (62%)             | f - Lavoro di squadra (24%) |
| c - Comunicazione (57%)            | g - Resilienza (24%)        |
| d - Risoluzione dei problemi (57%) | h - Cooperazione (19%)      |

Quali competenze trasversali sono più importanti per il lavoro online?

(Aziende)



- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| i - Autogestione (71%)             | n - Lavoro di squadra (52%)                    |
| j - Gestione del tempo (57%)       | o - Conoscenza di sé (29%)                     |
| k - Risoluzione dei problemi (57%) | p - Resilienza (24%)                           |
| l - Cooperazione (57%)             | q - Gestione e risoluzione dei conflitti (24%) |
| m - Motivazione (57%)              |  |

Stranamente i giovani hanno capito che la gestione del tempo (76,2%), l'autogestione (61,9%) e la comunicazione (57,1%) sono le abilità più preziose per il lavoro online e hanno anche selezionato la risoluzione dei problemi (57,1 %) con la stessa frequenza della comunicazione. Motivazione (33,3%), resilienza (19%) e cooperazione (19%) hanno guadagnato percentuali piuttosto basse, proprio come il lavoro di squadra (23,8%), il che è sorprendente. Sospettiamo che un così scarso apprezzamento del lavoro di squadra sia collegato alla cultura dell'individualismo e alla popolarità dei one-man-show, noti anche come influencer.

## Piccole e medie imprese: il mondo online può aspettare

Ci interessava se le PMI sapessero come raggiungere i giovani online e offrire loro un lavoro. Abbiamo intervistato 21 PMI chiedendo la loro opinione sul lavoro online, e se prendessero in considerazione di assumere la generazione Z. Abbiamo chiesto loro quali competenze ritengono più valide. La maggior parte delle PMI opera nei settori manifatturiero, amministrativo, dei servizi pubblici e dell'istruzione. Le PMI che hanno partecipato all'indagine sono principalmente ubicate a Budapest (capitale, Ungheria settentrionale). Il sondaggio si è svolto a maggio e giugno.

Il nostro obiettivo era raggiungere 20 aziende. Siamo riusciti a ottenere le risposte di 21 PMI ma non è stato un lavoro facile! Non perché non ci siano PMI, ma perché per lo più non offrono posizioni online. Abbiamo dovuto contattare direttamente i titolari delle PMI per chiedere (a volte anche supplicare) di compilare il questionario.

Non siamo rimasti sorpresi dal fatto che la maggior parte delle PMI disposte a offrire lavoro online si trovino nella capitale. Sono più aggiornati con la realtà e comprendono i vantaggi del lavoro da remoto. Altre aziende in tutto il paese spesso considerano il lavoro da remoto come qualcosa di inaffidabile: se non vedono i propri dipendenti lavorare davanti ai loro occhi, come possono essere sicuri di guadagnare il loro stipendio? Dopo la fine del lockdown, molte aziende hanno richiamato i propri dipendenti in ufficio e solo poche di loro hanno consentito l'home-office più volte alla settimana.

Le piccole e medie imprese di TI rappresentano delle rare eccezioni ma in generale le PMI in Ungheria hanno molta strada da fare prima di abbracciare tutti gli aspetti del lavoro da remoto.

Ecco i risultati più interessanti dei sondaggi sulle PMI:

- Le aziende in genere impiegano persone della regione (60% locali).
- Le PMI pensano che il più grande vantaggio del lavoro da remoto sia la riduzione dei costi generali.
- Pubblicizzano offerte di lavoro su portali di lavoro (il 70% delle aziende intervistate).
- Se le aziende offrono corsi di formazione, è principalmente nei settori TI e tecnico.

- Gli strumenti di misurazione delle prestazioni sono utilizzati solo nel settore TI (es. JIRA, ERP, SAP).
- Nel settore TI, i lavoratori da remoto hanno opportunità simili di sviluppo della carriera (laddove sono in atto sistemi di misurazione delle prestazioni), ma in altri settori non è comune. Bonus e premi vengono assegnati per riconoscere il successo dei dipendenti.
- Il 22% delle PMI non impiega persone con un background difficile e non lo prenderebbe nemmeno in considerazione.
- Il 50% delle PMI non prevede di espandere le posizioni online.

Eravamo decisamente curiosi di sapere cosa pensassero delle competenze trasversali. Questo è un settore relativamente nuovo per le PMI. Molte aziende, in particolare le piccole imprese, si stanno concentrando sulla loro crescita (se non sulla sopravvivenza) e lo sviluppo delle competenze trasversali è diventato popolare tra le PMI solo negli ultimi 5-8 anni. Cercano di seguire l'esempio delle grandi imprese, delle multinazionali ed ecco cosa abbiamo scoperto.

Le PMI ritengono che le competenze più importanti siano:

L'autogestione (71,4%), seguita dalla capacità di gestione del tempo, la risoluzione dei problemi, la cooperazione/l'affrontare le situazioni e la motivazione con il 57,1%. Il lavoro di squadra ha il 52,4%, mentre le competenze meno preziose secondo le 21 PMI sono la resilienza e la gestione dei conflitti (entrambe con il 23,8%)

Inoltre, un fatto interessante è che la conoscenza di sé abbia ottenuto solo il 28,6% mentre l'autogestione ha raggiunto un numero maggiore di preferenze (71,4%). Coloro che insegnano le competenze trasversali credono che queste due abilità dovrebbero andare di pari passo... Come possiamo gestirci se non abbiamo la giusta conoscenza di noi stessi?

## Autori:

Barbara Dukic

Judit Kriska-Jambor

Marijan Milenkovski

Magdalena Milenkovska

Ivaylo Naydenov

Katerina Popovska

Milcho Duli

Eleonora Di Liberto

Giulia Messina

Mara Nobrega

Paulo Silva

Anastasia Mazur

© Copyright del consorzio del progetto Erasmus+ Forza Lavoro della GEN Z (2021-1-DK01-KA220-YOU-000028728). Distribuzione gratuita, citazione obbligatoria.

Contatto: [youthdevelopd@gmail.com](mailto:youthdevelopd@gmail.com)